

Charleville-Mézières, le 17 mars 2025

Monsieur **Mickaël ADAMKIEWICZ**,
Secrétaire Académique - A&I UNSA Reims

A

Monsieur le Recteur de l'Académie de Reims
1 rue Navier 51082 Reims Cédex

Responsable du service du dialogue social (SDS)

Objet : Aménagement de poste

- Code du travail dispose en son article L.5213-6 l'obligation en ces termes
- Articles L131-8 et L131-10 du code général de la fonction publique

Monsieur le Recteur,

La section A&I UNSA de l'académie de Reims a été contactée par un certain nombre d'agents faisant part de leur consternation à l'attente d'un aménagement de poste depuis plusieurs semaines voire plusieurs mois malgré la saisine de la correspondante académique handicap avec leur préconisation médicale faite par le médecin du travail.

La section A&I UNSA de l'académie de Reims dénonce la mise en attente des aménagements de poste nécessaires au maintien dans l'emploi de personnels de l'académie surtout ceux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

L'académie dispose d'un personnel correspondant handicap académique au sein de la DRH, le service de l'accompagnement des personnels et de l'évolution professionnelle (SAPEP). Il est chargé de participer et de faciliter l'intégration des personnels, d'aménager leur poste de travail.

Dans le guide d'accueil des nouveaux personnels 2024-2025, à la section intitulé « santé, prévention et sécurité », au point « handicap », il est notifié que « l'académie de Reims œuvre pour le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel. Une politique de maintien des personnes en situation de handicap et de détection des besoins d'aménagement est menée à travers le dépistage et le suivi des personnels en situation de handicap. Le médecin du travail et la correspondante handicap interviennent successivement dans les aménagements de poste et en lien avec les conseillers RH de proximité dans le recours aux postes adaptés CNED ».

Chaque situation de handicap est différente et peut nécessiter, au regard du poste de travail, un aménagement pour permettre une insertion et un parcours professionnel équitable. L'aménagement de poste permet l'accès ou le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

L'aménagement du poste de travail s'inscrit dans la démarche des [articles L131-8 et L131-10 du code général de la fonction publique](#). Ainsi, l'employeur doit fournir un espace de travail adapté aux besoins de chaque agent, cela peut prendre la forme d'aménagement matériel, de transport adapté domicile-travail, d'aménagement organisationnels. Les administrations prennent aussi les mesures appropriées permettant de conserver les équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail lorsqu'ils effectuent un changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité.

Lors de la réunion de la FSSSCT du CSA-SA du 02-10-2024, l'administration avait annoncé en séance que les crédits étaient en diminution et qu'un travail était fait avec de service de la DAF du rectorat pour satisfaire au mieux les demandes des agents. Le budget est fortement utilisé pour les prothèses auditives (part complémentaires) et pour le transport et que ces derniers étaient en augmentation.

Lors de la réunion de la FSSSCT du CSA-A du 08-10-2024, **l'UNSA Education** avait posé ce point d'alerte remonté par les agents, l'administration avait répondu être en attente des crédits. L'administration a réitéré lors du CSAA de repli du 28-01-2025, être toujours en attente des crédits.

Le syndicat A&I UNSA a donc fait remonter auprès de la Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH) lors d'un groupe de travail cette problématique qui perdure depuis plusieurs mois.

Pour la section A&I UNSA de l'académie de Reims, la réglementation est claire, le code du travail dispose en son article L.5213-6 l'obligation en ces termes : « Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés l'employeur doit prendre en fonction des besoins, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ». Cette obligation fait écho au droit à la compensation énoncé à l'article 11 de la loi du 11 février 2005 qui prévoit que « la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ».

En conséquence, **la section A&I UNSA de l'académie de Reims** informe que l'administration ne peut refuser un aménagement nécessaire à la pratique professionnelle et au maintien dans l'emploi pour des motifs financiers seuls.

Tout d'abord parce que ce refus est constitutif d'une potentielle discrimination. En effet à cet égard la jurisprudence du défenseur des droits est sans équivoque.

Les « mesures appropriées » pour répondre aux besoins du travailleur handicapé identifiées, l'employeur est tenu de les mettre en place, sauf à démontrer que ces mesures représentent une « charge disproportionnée ». Selon la directive 2000/78/CE, afin de déterminer si les mesures en question donnent lieu à une charge disproportionnée, « il convient de tenir compte notamment des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'organisation de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide ».

L'administration n'a donc pas à estimer quel type d'aménagement est à prendre en œuvre ou à mettre en attente. Ce n'est pas le type d'aménagement qui est apprécié mais le fait que l'aménagement doit être efficace, en apportant une amélioration concrète de la situation de travail pour la personne handicapée. Il doit avoir un effet égalisateur sur l'accomplissement des tâches professionnelles et sur la participation à la vie professionnelle du travailleur handicapé, en compensant effectivement les effets négatifs d'un environnement inadapté pour lui permettre de participer, à égalité, aux différentes activités de la structure qui l'emploie, au même titre que les autres travailleurs.

Ensuite, **la section A&I UNSA de l'académie de Reims** notifie que la disponibilité des crédits dépend du département du handicap et de l'insertion professionnelle de la DGRH du ministère.

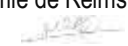
Les sources de crédits sont doubles dans ce domaine à savoir des crédits provenant du FIPHFP grâce à la convention signée et des crédits ministériels du programme 214HT2. Le département du handicap et de l'insertion professionnelle ventile ainsi les crédits handicap par académie. De ce fait, l'administration ne peut refuser au motif financier dès lors que des fonds sont prévus par le conventionnement avec le FIPHFP à hauteur de 12 millions d'euros par an complétés par des crédits ministériels sur la base d'un plan d'actions annuel. Des crédits devraient donc être disponibles.

Le syndicat A&I UNSA réclame d'une part une disponibilité totale des crédits pour les dépenses handicap quel que soit le moment de l'année, d'autre part, la généralisation d'un logiciel de gestion des aménagements de poste (logiciel test mis en place dans une académie de la région Grand Est à savoir Nancy-Metz).

La section A&I UNSA de l'académie de Reims vous demande, Monsieur le recteur de l'académie de Reims, de faire respecter la loi en délivrant l'aménagement de poste aux agents dont l'instruction des dossiers a été faite par la correspondante handicap suite aux préconisations du médecin du travail.

En vous remerciant par avance pour votre réponse et pour le temps consacré à cette demande, les représentant-e-s élu-e-s du personnel de la section académique de syndicat Administration et Intendance de l'UNSA vous prient de croire, Monsieur le recteur de l'académie de Reims, à notre indéfectible attachement aux valeurs du service public de l'Éducation nationale.

Le Secrétaire Académique,
A&I UNSA académie de Reims


Mickaël Adamkiewicz