

LE HANDI-PACTE GRAND EST

Module de base 24 janvier 2019

« *Nouveau correspondant handicap* »

Sommaire

- | | |
|--|----------|
| 1. La prévention des situations d'inaptitude | p. 2-4 |
| 2. Le diagnostic de la situation | p. 5-10 |
| 3. Les aménagements, les moyens de compensations | p. 10-18 |
| 4. La réorientation professionnelle | p. 19-23 |
| 5. La formation | p. 24-27 |
| 6. L'accompagnement | p. 28-32 |

Contacts et renseignements

Céline De Melo

*Consultante handicap et psychologue du travail
Handi-Pacte Grand Est*

Tél. 06 27 61 45 18

cdm.ehconseil@gmail.com

1. La prévention des situations d'inaptitude

Les acteurs du champ du maintien, ainsi que les employeurs qui s'engagent dans le traitement des situations de maintien dans l'emploi, constatent que le traitement tardif des situations d'inaptitude complexifie la recherche de solutions et la démarche de maintien dans l'emploi.

- **Pour adapter les conditions de travail et favoriser le maintien dans l'emploi de son personnel.**

Intégrer la prévention lors de la conception ou la rénovation des lieux de travail.

Afin de fournir aux professionnels du bâtiment (architecte, maître d'œuvre, concepteur) des informations sur l'utilisation des locaux et du matériel par les agents, plusieurs établissements de santé ont engagé une démarche de réflexion avec un ensemble d'acteurs (CHSCT, personnels, médecins...) afin de favoriser une conception dite « ergonomique » des locaux, ainsi que des aménagements matériels adaptés.

Mener des actions correctives d'amélioration des conditions de travail.

L'identification des difficultés peut résulter d'une plainte commune de l'ensemble du personnel ou d'un travail d'analyse des accidents de service/maladies professionnelles. Pour mener ces actions, il est primordial de poser le problème. Les faits doivent être clairement qualifiés, par exemple en répondant à ces questions : Quels sont les problèmes rencontrés ? Quels sont les acteurs concernés ? Combien de personnes sont concernées ? Dans quels lieux et à quel(s) moment(s) ? Quelles sont les conséquences ?

Les actions identifiées peuvent être de différentes natures :

- **Organisationnelles** : réorganisation du travail, rectification de la configuration des locaux, mise en place de procédures, création des espaces de vie au travail pour favoriser la convivialité...
- **Humaines** : formations, informations et sensibilisation, communication, création d'actions pour fédérer...
- **Techniques** : aménagements de poste, achat de matériels, intégration de la sécurité dès la conception ou lors de la rénovation d'un bâtiment, diminution des nuisances physiques (exemple : bruit, chaleur...)

Identifier des risques professionnels.

Chaque employeur a pour obligation de garantir la santé physique et/ou morale de son personnel. L'identification des risques professionnels et facteurs de pénibilité sont notamment présents dans le document unique concernant l'aménagement de poste et/ou de l'espace de travail. Cela permet à l'employeur de mettre en place des actions de formation ou de sensibilisation des populations à risque.

➤ Pour communiquer sur la Politique Handicap

Définir la politique handicap de l'établissement.

Engager une politique handicap, c'est impulser et organiser la recherche, l'identification et la mise en œuvre de solutions sur des problématiques de santé au travail. La mise en place d'une telle politique permet à l'établissement :

- de mobiliser les expertises, les moyens techniques et financiers proposés par le FIPHP pour traiter convenablement les situations d'agents souvent en difficulté.
- de progresser sur sa gestion RH et financière.
- d'identifier sa capacité à intégrer des personnes en situation de handicap.

L'employeur public peut bénéficier de l'appui d'un cabinet spécialisé afin de définir sa politique handicap.

Financement : Aide du FIPHP : *Étude relative à la politique handicap.*

Sensibiliser et informer sur la politique handicap de l'établissement.

La mise en place d'une politique handicap nécessite d'informer et de sensibiliser le personnel sur les orientations prises en faveur du handicap. Malgré des avancées importantes, beaucoup de préjugés sont encore présents en matière de handicap. Les résultats de l'étude portant sur le recensement des situations problématiques du maintien dans l'emploi dans les trois versants de la fonction publique mettent en évidence :

- **que la diversité des handicaps est encore méconnue** : la vision du handicap par les acteurs dénote encore des représentations qui se traduisent par une image du handicap se limitant à des formes de handicaps lourds visibles. On note également une méconnaissance et des représentations très négatives concernant le handicap psychique.
- **une difficulté à faire le lien entre l'emploi et le handicap** : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé étant connotée négativement.

Financement : Aide du FIPHFP : Communication, information et sensibilisation des collaborateurs.

ACTEURS INTERNES MOBILISABLES	ACTEURS EXTERNES MOBILISABLES*	RESSOURCES FINANCIÈRES MOBILISABLES
<p>Médecin de prévention</p> <p>Ingénieur de prévention</p> <p>Psychologue du travail</p> <p>Correspondant handicap</p> <p>Chargé de communication</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les cabinets de communication • Les cabinets d'ergonomie • Les cabinets effectuant des diagnostics conseils approfondis sur le handicap au travail • Le Délégué Territorial Handicap du FIPHFP • La coordination du Handi-Pacte • Les prestataires spécialisés dans le champ du handicap • Le centre de gestion de la fonction publique territoriale 	<p>Aides du FIPHFP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supports de communication développés ou utilisés dans le cadre des actions. • Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs en situation de handicap.

2. Le diagnostic de la situation

Le médecin de médecine préventive analyse la situation (évaluation du risque, du degré d'urgence de la situation, du type de besoin de l'agent). Certaines situations sont complexes et spécifiques, le médecin de médecine préventive peut donc s'appuyer sur des experts.

Au travers de l'ensemble des éléments recensés, il est primordial, lorsque la situation de handicap d'une personne se révèle, que celle-ci fasse l'objet d'une réflexion spécifique intégrant :

- Ses incapacités et ses capacités fonctionnelles ;
- Les obstacles de son environnement ;
- Les évolutions potentielles du handicap (aggravation ou évolution de l'environnement).

➤ Pour réaliser une expertise médicale

Les médecins de médecine statutaire (médecins généralistes et spécialistes agréés).

Ils travaillent auprès de l'administration ou siègent au sein d'une instance (comité médical et/ou commission de réforme). Ils sont habilités à effectuer :

- **Les contre-visites et les contrôles** qui ont lieu à la demande de l'employeur pendant la durée des congés maladie pour vérifier que le congé accordé est justifié.
- **Les contre-visites et expertises médicales** qui ont lieu à la demande du comité médical ou commission de réforme afin d'obtenir un avis circonstancié sur la situation d'un agent et ainsi leur permettre d'émettre un avis.

Pour retrouver les coordonnées des médecins agréés – liste préfectorale sur le site de la préfecture ou de l'Agence Régionale de Santé.

➤ Pour réaliser une étude ergonomique

Organisme de Placement Spécialisé (OPS), Cap emploi.

Les conseillers **apportent aides et conseils aux employeurs et aux personnes handicapées à toutes les étapes de la démarche (recrutement, formation, évolution professionnelle et maintien dans l'emploi).**

- Information sur les dispositifs et aides mobilisables.
- Identification des solutions de compensations et leur mise en œuvre en emploi ou en formation.

Pour retrouver les coordonnées des OPS, consulter le site du Handi-Pacte Grand Est : www.handipacte-grandest.fr.

Financement : *directement par le FIPHFP.*

L'Étude technique Préalable à l'Aménagement/Adaptation des Situations de Travail (ÉPAAST) est mobilisée par le cap emploi ou les employeurs conventionnés.

La prestation apporte à l'employeur un appui technique précis sur la résolution de sa problématique en **dégageant des solutions concrètes, réalistes et chiffrées, en matière d'aménagement de la situation de travail et/ou de réorganisation du travail**, et en respectant le principe d'aménagement raisonnable formulé par la loi du 11 février 2005.

Chaque prestation intègre l'ensemble des éléments suivants : accueil, préparation, réalisation, déplacement, restitution, participation aux réunions initiées.

Retrouvez les coordonnées sur le site du Handi-Pacte Grand Est : www.handipacte-grandest.fr

Financement : *directement par le FIPHFP. Les cabinets prestataires peuvent être mobilisés également via l'aide du FIPHFP « étude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail ».*

Étude ergonomique par un prestataire privé

Les cabinets d'ergonomie spécialisés réalisent des études ergonomiques. Cela consiste à prendre en compte les caractéristiques générales de l'individu dans son environnement de travail pour établir un **état des lieux, de repérer les points de levier permettant un maintien au poste**. En fonction des résultats de l'analyse, il pourra formuler des préconisations concernant l'aménagement de poste et/ou de l'espace de travail.

Retrouver leurs coordonnées sur :

www.ergonomie-snce.fr/Annuaire-ergonomie.html

ou www.portail-des-ergonomes.org/annuaire-cabinets-conseil-ergonomie

ou www.cinov.fr/annuaire/ergonomie.

Financement : Aide financière du FIPHFP « étude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail ».

Les services de pathologie professionnelle

Ils aident au **diagnostic médical** et au traitement des **maladies secondaires aux expositions professionnelles des patients adressés par les médecins généralistes et spécialistes, dont les médecins du travail/de prévention**.

REIMS

Centre de consultation de pathologies professionnelles
Hôpital Sébastopol
48 rue de Sébastopol
Tél. 03 26 78 89 33

STRASBOURG

Service de Pathologie Professionnelle et de Médecine du Travail
Bâtiment Prévention
Ancien Hôpital Civil
1 place de l'hôpital
Tél. 03 88 11 64 66

NANCY

Centre de consultation de pathologies professionnelles
Bâtiment des spécialités médicales
Philippe Canton
Rue du Morvan
Vandoeuvre lès Nancy
Tél. 03 83 15 71 69

➤ **Pour évaluer les capacités fonctionnelles.**

Pour certaines situations complexes, l'évaluation ou l'expertise nécessite du temps et la prise en compte de plusieurs éléments.

Étape visant à **évaluer les capacités de la personne concernée de manière globale** avec une approche médicale, professionnelle et sociale. Plusieurs objectifs :

- Vérifier que la problématique santé est bien identifiée ;
- Évaluer le degré d'appropriation de la pathologie ;
- Réaliser un état des lieux des conséquences de la pathologie ou des traitements ;
- Identifier les capacités que la personne peut mobiliser ;
- Identifier les leviers (compensations, aménagements nécessaires)

Les Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS) - Handicaps : sensoriel et moteur – Mobilisables par Cap emploi et les employeurs conventionnés.

Évaluer les capacités de la personne concernée de manière globale avec une approche médicale, professionnelle et sociale. Plusieurs objectifs :

- Vérifier que la problématique santé est bien identifiée ;
- Évaluer le degré d'appropriation de la maladie ;
- Réaliser un état des lieux des conséquences de la pathologie ou des traitements ;
- Identifier les capacités que la personne peut mobiliser ;
- Identifier les leviers (compensations, aménagements nécessaires).

Financement : *directement par le FIPHFP.*

Les Prestations d'Appuis Spécifiques (PAS) - Handicaps : intellectuel, psychique et cognitif – Mobilisables par Cap emploi et les employeurs conventionnés.

Le prestataire expert peut être mobilisé au moment de la construction du projet professionnel, de l'insertion, de la formation, de l'intégration en emploi ou du maintien dans l'emploi de la personne, mais également pour le suivi dans l'emploi et/ou son maintien.

Il apporte son expertise sur les potentialités et le degré d'autonomie de la personne handicapée ainsi que sur les modes et techniques de compensation à mettre en place et à développer.

Financement : *directement par le FIPHFP.*

Le Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap : évaluations des capacités professionnelles de la personne pour les personnes en situation de handicap psychique, intellectuel et cognitif.

Dispositif souple permettant de personnaliser la prise en charge en fonction des besoins liés à la situation personnelle de l'agent (durée, modalité d'application, types de mesures...)

Financement : *Aide du FIPHFP mobilisable par tous les employeurs publics « dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de **handicap psychique, mental, cognitif** ».*

Les dispositifs du Centre de Réadaptation de Mulhouse

- **le bilan neuropsychologique :** évalue les capacités professionnelles de la personne en cas de handicap psychique, mental ou cognitif (capacités d'apprentissage, de concentration, de raisonnement, compétences comportementales).
- **le diagnostic personnalisé :** permet d'objectiver la situation d'un agent concerné par une problématique de santé dans son parcours professionnel et d'établir un état des lieux très juste des capacités restantes et des possibilités de reclassement (il complète le bilan de compétences classique).

- **Ergo-Kit** : permet d'évaluer les capacités fonctionnelles appliquées au monde du travail notamment par rapport au handicap physique de la personne (55 tests pour une mesure fine des capacités au regard des exigences d'un poste de travail).
- **Le modulo-test** : permet de mesurer la capacité de la personne pour la conduite automobile dans un cadre professionnel (véhicules, chariots élévateurs...)

Évaluation des capacités fonctionnelles et de réadaptation fonctionnelle de l'institut régional de réadaptation au CHRU de Nancy

Permet d'objectiver la situation d'un agent concerné par une problématique de santé dans son parcours professionnel et d'établir un état des lieux très juste des capacités fonctionnelles restantes et des possibilités de la personne dans le cadre d'un retour dans l'emploi (maintien au poste, changement d'affectation ou reclassement).

Prestation : 1 semaine à l'IRR Nancy (secrétariat 03 83 52 67 65)

Financement : aides du FIPHFP mobilisables par les employeurs :

- « Étude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail » ;
- « Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap ».

3. Les aménagements, les moyens de compensations

Les aménagements permettent d'adapter l'environnement de travail aux aptitudes de la personne. Ils peuvent être temporaires ou permanents, sous la forme d'aménagements matériels, organisationnels ou horaires : fauteuil ergonomique, prothèses et orthèses, télétravail, etc.

Les aménagements techniques

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHP ?	Modalités de mobilisation
<ul style="list-style-type: none"> ➔ Mobilier ergonomique : fauteuils, bureaux, coussins ➔ Outils bureautiques adaptés : logiciel braille, zoom texte, téléphonie adaptée ➔ Outillages spécifiques : automatisations ➔ Véhicules professionnels (aménagement ou acquisition de véhicule adapté) 	<p>Aménagement de l'environnement de travail</p> <p>Dans la limite de 10 000 € pour 3 ans (sauf évolution du handicap justifiée par le médecin du travail ou de prévention)</p>	<p>Agents éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement - Apte avec restriction <p>Étude ergonomique datée et signée si demande supérieur à 7 500 €</p> <p>Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➔ Prothèses auditives 	<p>Prothèses auditives</p> <p>Plafond limite de 1 600 € pour 3 ans</p> <p>L'aide « Prestation de Compensation du Handicap » doit être mobilisée et l'attribution doit être communiquée au FIPHP.</p>	<p>Agents éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement <p>Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➔ Orthèse plantaire, orthèse de hanche/d'épaule, orthèse de stabilisation du pouce, des poignets, de la colonne, des chevilles, orthèses de compression ➔ Autres prothèses : verres correcteurs avec correction inférieure ou égale à 3/10ème 	<p>Autre prothèse orthèse</p> <p>Étude de l'aide au cas par cas</p> <p>L'aide « Prestation de Compensation du Handicap » de la MDPH doit être mobilisée en amont</p>	<p>Agents éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement <p>Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail</p>

Les aménagements techniques

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
<p>→ Fauteuil roulant</p>	<p>Fauteuil roulant Piafond de 10 000 € pour 3 ans (sauf évolution du handicap justifiée par le médecin du travail ou de prévention) L'aide « Prestation de Compensation du Handicap » de la MDPH doit être mobilisée en amont</p>	<p>Agents éligibles : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement Le fauteuil doit être utilisé dans le cadre de la vie professionnelle donc nécessité d'une préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail antérieure à l'achat du fauteuil.</p>
<p>→ Aménagement des locaux en relation avec le poste de travail</p>	<p>Accessibilité au poste de travail Piafond de 15 000 € (existence de sous-plafonds par type de travaux)</p>	<p>Agents éligibles : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement Études ou diagnostic handicap réalisés en externe avec description des travaux à réaliser. Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail</p>
<p>→ Aménagement du véhicule personnel</p>	<p>Aménagement du véhicule personnel Piafond de 7 500 € pour 3 ans (sauf évolution du handicap justifiée par le médecin du travail ou de prévention) L'aide « Prestation de Compensation du Handicap » de la MDPH doit être mobilisée en amont</p>	<p>Agents éligibles : -BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail</p>

Les aménagements organisationnels

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
<p>→ Réorganisation des tâches : évolutions des missions, télétravail...</p>	<p>Télétravail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aménagements nécessaires à l'exercice sécurisé – plafond de 10 000 € - Étude externe préalable d'aménagement de poste de travail – plafond de 3 000 € - Coût d'abonnement et de maintenance – plafond de 2 500 € 	<p>Agents éligibles (fonctionnaires, contractuels avec CDD de +1 an) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement - Apte avec restriction <p>Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail</p>
<p>→ Transports domicile/travail</p>	<p>Transport adapté domicile travail</p> <p>Plafond de 140 € par jour (2 trajets/jours sur 228 jours)</p> <p>L'aide « Prestation de Compensation du Handicap » de la MDPH doit être mobilisée en amont</p>	<p>Agents éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement <p>Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail</p>
<p>→ Transports dans le cadre des activités professionnelles</p>	<p>Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles</p> <p>Plafond : 100 € par jour sur 228 jours</p> <p>L'aide « Prestation de Compensation du Handicap » de la MDPH doit être mobilisée en amont</p>	<p>Agents éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement <p>Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail</p>

Les aménagements humains

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
<p>→ Accompagnement des personnes en situation de handicap auditif</p>	<p>Interprète en langue des signes, codeur, transcripateur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Frais d'interprétariat dans la limite de 80 €/heure - Coûts interface de communication, codeurs et transcripateurs 29 €/heure 	<p>Agents éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement
<p>→ Auxiliaire pour les actes quotidiens dans l'emploi</p>	<p>Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle</p> <p>Dans la limite de 5 h/jour 228 jours/an</p>	<p>Agents éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement <p>Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail</p>
<p>→ Auxiliaire pour les tâches professionnelles</p>	<p>Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles</p> <p>Couvrir les 2/3 des dépenses des frais d'auxiliaire.</p> <p>Dans la limite de 7 heures par jour.</p> <p>Prestation interne : remboursement déterminé sur la masse salariale de l'agent rapporté au nombre d'heures – limite masse salariale d'un attaché principal d'administration.</p>	<p>Agents éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement <p>Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail, précisant le nombre d'heures hebdomadaires et la durée de l'accompagnement.</p>

Les aménagements humains

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
<p>→ Encadrement - tutorat</p>	<p>Tutorat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobilisable la 1^{re} année du recrutement, du reclassement ou de la reconversion professionnelle - Sur la durée du contrat pour les CCD de moins d'un an, les apprentis, les contrats aidés, emplois d'avenir, PACTE, service civique. - Dans la limite de 228 h/an <p>Dispositif d'accompagnement pour l'emploi : accompagnement sur le lieu de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assuré par un prestataire spécialisé externe à l'employeur. - Dans la limite d'un plafond annuel de 31 000 € et 25 h/semaine 	<p>Agents éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement <p>Préconisation du médecin de prévention ou du travail actualisée chaque année.</p>
<p>→ Soutien psychologique</p>	<p>Dispositif d'accompagnement pour l'emploi : soutien médico-psychologique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assuré par un prestataire spécialisé externe à l'employeur. - Limite d'un plafond annuel de 3 000 € et 4 séances/mois 	<p>Agents éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement <p>En situation de handicap psychique, intellectuel ou cognitif</p> <p>Préconisation du médecin de prévention ou du travail actualisée chaque année et antérieure au début de la prestation.</p>

Les aménagements organisationnels : aménagement du temps de travail

Certains agents rencontrent une problématique de santé ne leur permettant plus de travailler à temps plein, de manière temporaire ou permanente. L'aménagement du temps de travail est une solution afin de prendre en compte à la fois la nécessité de préserver la santé de la personne, et sa volonté de participer à la vie professionnelle et sociale.

Le temps partiel thérapeutique

L'Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail lève la nécessité d'un arrêt de 6 mois pour mobiliser le temps partiel thérapeutique :

« Après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection ».

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi.

La mobilisation du médecin du travail ou de prévention reste indispensable. Il pourra donner des indications concernant l'aménagement du temps partiel : quotité de travail, répartition horaires, aménagements complémentaires, etc.

Le temps partiel de droit pour les personnes en situation de handicap.

Certains agents rencontrant des problématiques de santé ne leur permettant plus de travailler à temps plein réalisent une demande de **temps partiel (50, 60, 70, 80 ou 90 %)**.

Ce droit est accordé aux fonctionnaires en situation de handicap, relevant d'une des catégories visées de l'article L.323-3 du code du travail. Ce droit est subordonné à un justificatif administratif (RQTH, AAH, victimes accident du travail...) et **après examen médical auprès du médecin de prévention ou du travail pour avis**.

La mise en œuvre s'effectue par la mise en place de journées plus courtes, ou de repos supplémentaires au cours de la semaine. Si cette solution répond au besoin de l'agent, il se pose la question d'une baisse du revenu.

Pour le temps partiel de droit, dans la fonction publique, il existe une « surrémunération » pour les agents travaillant à 80 % et 90 %, statutairement ils sont rémunérés à 85,71 % et 91,42 %.

Pour plus d'informations, consulter le guide du temps partiel des fonctionnaires et des agents non titulaires des trois fonctions publiques, DGAFP.

Cumul de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI), de l'allocation temporaire d'invalidité des agents des collectivités locales (ATIACL) et du temps partiel de droit.

Suite à un accident de service ou une maladie professionnelle, l'agent atteint d'une incapacité permanente peut dans certaines conditions bénéficier d'une **pension d'invalidité** nommée ATI ou ATIACL, allocation versée pour des agents en activité.

Si son état de santé ne lui permet plus d'exercer ses fonctions à temps plein et qu'il est reconnu travailleur handicapé, il effectue une demande de temps partiel de droit. Cette demande est accordée de droit, et ne prévoit pas de compensation financière.

Le versement de l'ATI est cumulable avec la rémunération d'activité, et compense pour partie la baisse du revenu.

Le congé longue maladie fractionné

Le fractionnement du congé pour maladie peut être accordé pour un agent atteint d'une maladie nécessitant un traitement et/ou des soins prolongés. L'agent, qui souhaite maintenir ou reprendre une activité tout en préservant sa santé, peut demander à bénéficier d'un congé maladie fractionné.

Cette **solution est intéressante** notamment dans le cadre des **maladies invalidantes ou de certaines maladies psychiques** où l'aménagement de la durée du temps de travail est pensé pour limiter les effets des traitements ou bien permettre l'administration de traitements (hémodialyse, chimiothérapie, prise de neuroleptiques...)

Accordés par la médecine statutaire, il peut être mis en place sous forme de journées complètes ou par demi-journées hebdomadaires.

Cette solution retenue par des employeurs permet d'éviter une désinsertion professionnelle tout en garantissant une rémunération. Le fonctionnaire en CLM fractionné perçoit un plein traitement (salaire) tant qu'il ne lui a pas été attribué plus d'un an de congés. Ensuite il perçoit un demi-traitement jusqu'à l'attribution des 3 années de CLM pendant la période de référence de 4 ans. En cas de reprise durant 12 mois consécutifs, les droits à CLM sont intégralement récupérés.

4. La réorientation professionnelle

La question de l'orientation professionnelle s'impose lorsqu'un déséquilibre entre l'état de santé de l'agent et les contraintes du poste de travail ne trouve pas de solutions d'aménagements ou d'adaptations. Le travail de construction d'un nouveau projet nécessite une prise en considération de plusieurs champs : l'implication de l'agent, la prise en compte de ses aspirations professionnelles et personnelles, les conséquences de la situation de handicap.

Les capacités fonctionnelles, les compétences et la connaissance du milieu de travail sont nécessaires pour identifier un ou des projets professionnels qui conduiront à un maintien dans l'emploi (interne ou externe à l'employeur).

➤ Pour définir un nouveau projet professionnel

Le bilan de compétence - Dispositif de droit commun - 20 heures - 6 semaines.

Dispositif qui permet à un agent de définir un projet professionnel ou de formation adapté à sa situation. Trois phases :

- Définir les besoins de l'agent ;
- Analyser des compétences professionnelles et personnelles ainsi que des aptitudes, intérêts et motivations ;
- Établir un projet professionnel réaliste et prévoir les étapes de sa mise en œuvre.

Une synthèse accompagnée des résultats détaillés est transmise à la personne. Sauf indication contraire de la part de l'agent, le bilan reste confidentiel.

Organismes agréés bilan de compétences :

<http://www.bilandecompetences.fr/annuaire-des-prestataires>

Financement : Aide du FIPHFP pour les agents en position d'activité : bilan de compétence et bilan professionnel.

La Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle – Dispositif spécifique (PSOP) – 20 à 40 heures.

Présent dans chaque département, ce dispositif permet à la personne en situation de handicap d'élaborer un projet professionnel dans le cadre d'un parcours vers l'emploi ou d'un reclassement interne ou externe lorsque le maintien à son poste n'est pas possible. Elle est mobilisable par les OPS, Pôle emploi et Comète France. Elle se déroule en 4 étapes :

- analyser les compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes, intérêts et motivations. Étape essentielle qui permet d'objectiver les restrictions d'aptitude connues et/ou difficultés rencontrées pour le maintien au poste de travail ;
- faire émerger des choix professionnels ;
- évaluer la faisabilité des pistes via des entretiens professionnels ainsi que des périodes de stage ou des mises en situation sur des plateaux techniques ;
- concrétiser un projet : définir un plan d'action.

Attention la PSOP n'est pas mobilisable pour des personnes en situation de handicap psychique ou intellectuel. Ces personnes bénéficient d'un appui à l'élaboration du projet dans le cadre des prestations d'appuis spécifiques (PAS).

Coordonnées : prendre contact avec Cap emploi ou la coordination du Handi-Pacte.

Financement : direct par le FIPHFP.

Le centre de préorientation - Dispositif spécifique TH (8 à 12 semaines, 35 heures/semaine).

C'est un dispositif à destination des personnes en situation de handicap **sur orientation de la Maison Départemental des Personnes Handicapées** avec une prise en charge qui se déroule en 3 temps :

- un bilan socioprofessionnel, scolaire, médical, qui permet d'identifier les acquis de la personne ;
- l'élaboration d'un projet professionnel, comportant des tests d'aptitude avec des temps d'immersion ;
- la validation du projet professionnel, reposant sur les souhaits et les capacités fonctionnelles de la personne (à l'exercice ou à l'apprentissage d'un métier).

Ce dispositif permet à la personne de se positionner, d'élaborer et de s'approprier un projet d'orientation professionnelle qui tient compte de sa situation personnelle, de ses aspirations et de ses capacités, des perspectives d'emploi.

Institut Régional de Médecine Physique et de Réadaptation (IRR) – Nancy

*Établissement de Réadaptation des Ardennes — Charleville-Mézières
Centre de Réadaptation de Mulhouse (CRM) – Mulhouse*

Aides financières du FIPHP pour les agents en activités :

- Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé.
- Surcoût des actions de formation.

Dispositifs spécifiques aux territoires

Le bilan de compétences, Centre de Réadaptation de Mulhouse. Dispositif - 24 heures – 8 à 12 semaines.

Accueil possible sur **Mulhouse, Colmar, Sélestat et Strasbourg**. À destination des **agents ou salariés ayant une problématique de santé avec ou sans RQTH** et rencontrant des difficultés sur le poste de travail. Il permet à la personne :

- d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes, intérêts et motivations ;
- de définir un projet professionnel ou de formation adapté à sa situation globale et d'obtenir une validation médicale du ou des projets (contre-indications et/ou aménagements nécessaires) ;
- d'analyser ses perspectives d'évolution ou de reclassement au sein de son entreprise ou structure ou en dehors.

Le bilan professionnel, Centre de Réadaptation de Mulhouse. Dispositif spécifique TH — 30 heures - 8 à 12 semaines.

C'est un dispositif qui se différencie du bilan de compétences car il est initié par l'employeur avec l'accord de l'agent et il intègre dans l'analyse de l'évolution professionnelle la composante santé par l'intervention d'une équipe pluridisciplinaire (des médecins, ergothérapeutes, neuropsychologues, etc. peuvent intervenir).

Plusieurs étapes :

- analyse de la demande : entretien préalable entre l'agent, l'employeur, le médecin du travail ou de prévention et l'intervenant du centre de réadaptation ;
- analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes, intérêts et motivations ;
- de définir un projet professionnel ou de formation adapté à sa situation globale et d'obtenir une validation médicale du ou des projets (contre-indications et/ou aménagements nécessaires) ;
- analyser ses perspectives d'évolution ou de reclassement au sein de son entreprise ou structure ou en dehors.

Le bilan de compétences, LADAPT Aube. Dispositif - 24 heures – 8 à 12 semaines.

À destination des agents ou salariés ayant une problématique de santé avec ou sans RQTH rencontrant des difficultés sur le poste de travail. Il permet à la personne :

- d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes, intérêts et motivations ;
- de définir un projet professionnel ou de formation adapté à sa situation globale et d'obtenir une validation médicale du ou des projets (contre-indications et/ou aménagements nécessaires) ;
- d'analyser ses perspectives d'évolution ou de reclassement au sein de son entreprise ou structure ou en dehors.

Le dispositif Transition et Orientation Professionnelles, LADAPT Aube. Dispositif – 175 heures dont 35 en stage professionnel

Permettre aux salariés et agents en risque d'inaptitude d'accéder à un nouveau poste dans son entreprise ou structure ou en dehors. Il permet :

- d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes, intérêts et motivations ;
- de définir un projet professionnel ou de formation adapté à sa situation globale et d'obtenir une validation médicale du ou des projets (contre-indications et/ou aménagements nécessaires) ;
- d'analyser ses perspectives d'évolution ou de reclassement au sein de son entreprise ou structure ou en dehors.

Aide financière du FIPHFP si l'agent est en position d'activité :

- **pour les bilans** – *bilan de compétences et bilan professionnel*
- **pour le dispositif TOP** – *Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé.*

5. La formation

La formation professionnelle est parfois nécessaire pour favoriser et sécuriser les possibilités de reclassement, notamment quand les postes visés nécessitent un niveau supérieur de compétences, des compétences complémentaires ou totalement nouvelles. Toutefois, au cours du parcours, les conditions de prise en charge dépendent du moment où le signalement est effectué (arrêt de travail, en reprise, en poste...)

➤ Pour développer les compétences en cours de carrière

Le congé de formation professionnelle

C'est une autorisation d'absence dont la durée ne peut pas excéder 3 années pour l'ensemble de la carrière. Il permet aux agents de suivre une formation qui ne leur est pas proposée par l'établissement.

Le Compte Personnel d'Activité

Depuis le 1^{er} janvier 2017, tout agent public bénéficie d'un CPA qui comprend un compte personnel de formation et un compte d'engagement citoyen.

À compter du premier semestre 2018, les droits acquis sont accessibles par l'agent en activant son compte en ligne. Les droits acquis au titre du DIF sont automatiquement transférés.

Il consiste en un crédit d'heures (270 h maximum) dont dispose chaque agent pour ses besoins propres de formation. Il est mobilisable à l'initiative de l'agent avec l'accord de l'établissement.

Reconnaissance de certaines situations comme prioritaires :

- des droits renforcés pour les agents les moins qualifiés (acquisition de 48 h par an) ;
- un crédit d'heures supplémentaires (jusqu'à 150 h en plus) s'il s'agit de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions.

Les modalités de mise en œuvre du CPA : ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé, la sécurité au travail dans la fonction publique. Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La période de professionnalisation

Elle a pour finalité d'accompagner les agents dans la construction d'un parcours professionnel en prévenant les risques d'inadaptation professionnelle, en favorisant l'accès à des emplois exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des qualifications différentes. Elle doit faciliter la reprise d'activité. Elle intègre des phases de service et de formation. Elle est à l'initiative de l'employeur ou du fonctionnaire.

La formation de perfectionnement

Elle est dispensée dans le but de développer les compétences des fonctionnaires territoriaux ou de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences. Les fonctionnaires peuvent, dans l'intérêt du service, être tenus de suivre les actions de formation de perfectionnement demandées par leur employeur.

Textes réglementaires :

Fonction publique d'État : décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires et des ouvriers de l'État, arrêté du 31 juillet 2009 relatif à l'évaluation de la période de professionnalisation.

Fonction publique territoriale : Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation, Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle, Décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire.

Fonction publique hospitalière : Décret du 21 août 2008 relatif à la formation des agents hospitaliers, arrêté du 3 septembre 2010 relatif à l'évaluation de la période de professionnalisation.

➤ Pour développer les compétences

Formation qualifiante, diplômante.

Pour l'agent engagé dans un parcours de formation au sein d'un organisme de formation extérieur dont le but est de réaliser une reconversion professionnelle afin d'être maintenu dans l'emploi.

Aides financières du FIPHFP pour les agents en activités :

- *Prise en charge du coût de la formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé.*
- *Prise en charge des surcoûts des actions de formation (hébergement, transport, restauration)*

Formation destinée à compenser le handicap

Accompagner la formation des agents en situation de handicap à l'utilisation de matériels leur permettant de compenser le handicap (exemple : logiciel, matériels spécifiques...)

Aide financière du FIPHFP pour les agents en activité : *formation destinée à compenser le handicap*

Formation via un centre de rééducation professionnelle.

Créés par la loi d'orientation de 1975 et régis par le code du travail, le code de la sécurité sociale et celui de l'action sociale et des familles, ces établissements spécialisés, publics ou privés.

Leur mission est de favoriser la réinsertion sociale et professionnelle des travailleurs handicapés. Présents dans chaque région, ils proposent aux personnes handicapées des dispositifs allant de la préorientation à la qualification.

Les formations en centre de réadaptation ou rééducation professionnelle peuvent être de trois ordres :

- **formations de préorientation** (dont l'objectif est d'aider à élaborer le projet professionnel de la personne) ;
- **formations préparatoires** (dont le suivi est préalable à l'acquisition de nouvelles compétences) ;

- **formations qualifiantes** (de niveau BEP/CAP au niveau bac+2). La majorité des formations débouchent sur des diplômes homologués par l'État.

Les formations sont spécifiquement destinées aux personnes de plus de 18 ans en situation de handicap et orientées vers une formation par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) qui siège au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Toutefois, certaines formations peuvent être réalisées dans le cadre de la formation continue.

Pour retrouver les coordonnées des centres de réadaptation ou rééducation professionnelle : site de la FAGERH (Fédération des Associations, Groupements et Établissements pour la Réadaptation des personnes en situation de handicap) : <https://www.fagerh.fr>

Aides financières du FIPHFP pour les agents en position d'activité :

- *Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé.*
- *Surcoûts des actions de formation (hébergement, transport, restauration).*

6. L'accompagnement

Les démarches de maintien dans l'emploi sont multiples et complexes. Bien que la personne soit au centre des différentes actions, elle a besoin d'être accompagnée, informée et conseillée tout au long de la démarche.

➤ Pour accompagner individuellement l'agent

Accompagner psychologiquement l'agent.

L'apparition d'une situation de handicap engendre chez la personne une perte des capacités fonctionnelles et nécessite un temps d'adaptation. Certains auront besoin d'être soutenus pour surmonter cette épreuve.

Les acteurs externes mobilisables :

- **Psychologue/psychiatre de ville** : liste ADELI, prendre contact avec l'ARS
- **Centres médico-psychologiques ou autres organismes spécialisés dans l'accompagnement des conduites addictives.** Organismes qui ont pour mission d'accueillir gratuitement toutes les personnes en souffrance. Retrouver leurs coordonnées sur le site : <http://annuaire.action-sociale.org>
- **Services médico-psychologiques via les structures spécialisées du handicap** : par exemple les prestataires des prestations d'appuis spécifiques (PAS) ou encore des associations. Retrouvez leurs coordonnées sur le site du Handi-Pacte de votre région.

Financement : certains services sont financés directement par l'État, toutefois, pour des consultations payantes, l'aide financière du FIPHP « soutien médico-psychologique » peut être mobilisée pour les personnes en situation de handicap mental, psychique ou intellectuel.

Consultation souffrance au travail

Une consultation souffrance au travail prend en charge la souffrance psychique et aide la personne à mettre en mots le traumatisme subi dans son activité professionnelle, à exprimer ses troubles psychopathologiques, et à retrouver du sens aux événements. L'analyse du dysfonctionnement vécu vise la compréhension de la situation et sa signification au regard des valeurs du salarié afin de restaurer santé, confiance en soi, et capacité d'agir par soi-même.

Les acteurs externes mobilisables :

- **Les psychologues référencés** : retrouver leurs coordonnées en région sur le site :

<http://www.souffrance-et-travail.com/infos-utiles/listes/liste-consultations-souffrance-travail/>

Les consultations sont payantes. L'aide financière du FIPHP « soutien médico-psychologique » peut être mobilisée pour les personnes en situation de handicap mental, psychique ou intellectuel.

Identifier une personne référente du parcours de l'agent

Couramment nommé référent/correspondant handicap, il informe, conseille, coordonne les différents acteurs. Il centralise l'ensemble des informations et est relais auprès de la personne concernée.

Aides financières du FIPHP mobilisables par l'employeur :

- Formation des collaborateurs en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap
- Tutorat objectif d'écoute, de médiation, d'information (correspondant handicap de proximité)

➤ Pour accompagner l'agent dans son intégration

Informer le collectif de travail

Avec l'accord de la personne concernée, il est important que le collectif de travail soit sensibilisé/informé sur les conséquences du handicap, sur la logique de compensation du handicap (aménagements...) Il faut lui apporter des conseils de bon sens (attitudes, postures, comportements...). Cela peut s'avérer d'autant plus important en cas de handicap invisible (risques d'incompréhension).

Identifier un tuteur dans l'équipe

Afin de sécuriser l'intégration et le maintien d'un agent en situation de handicap, dans certaines conditions et avec l'accord de la personne, un tutorat peut-être mis en place. Il constitue un repère pour l'équipe et pour la personne.

Mettre en place un accompagnement externe

Dans certaines situations de handicap (situation de handicap psychique, cognitif, mental), la personne concernée peut bénéficier d'un accompagnement externe. Cet accompagnement apportera un soutien, une aide morale, mais également une vigilance quant aux difficultés rencontrées par la personne. Cet accompagnement participe également à l'inclusion de la personne sur le lieu de travail (sensibilisation de l'équipe, lien avec le supérieur hiérarchique).

Les acteurs externes mobilisables :

Des partenaires spécialisés sur le champ du handicap et de l'insertion professionnelle : prestataires OPS ou des Prestations Ponctuelles Spécifiques.

Aides financières du FIPHP mobilisables par les employeurs :

- *Communication, information et sensibilisation des collaborateurs. Formation des collaborateurs en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap.*
- *Formation à la fonction de tuteur.*

- *Dispositif d'accompagnement (handicap psychique, intellectuel et cognitif) : accompagnement sur le lieu de travail, assuré par un service spécialisé externe à l'employeur.*

Accompagner l'agent pour réaliser une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Cette démarche renvoie à des représentations individuelles lourdes de sens et beaucoup d'agents y sont réticents. Cela se traduisant par la crainte d'être stigmatisé par les collègues de travail, d'avoir une incidence sur leur avancement professionnel. Il est donc indispensable de les informer sur ce que peut apporter cette reconnaissance administrative. La RQTH constitue un droit d'accès à des dispositifs d'accompagnement, à des possibilités d'aide pour les aménagements de postes individualisés (horaires, organisationnels, techniques), des dispositifs d'orientation professionnelle ou encore de formation.

L'acteur externe mobilisable :

Retrouver les informations complémentaires sur le site des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH). Le service de médecine préventive peut également accompagner les agents dans leur démarche.

L'offre de service mobilisable

