

GUIDE DES DROITS DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE



Les équipes CFDT ont à cœur de faire respecter les droits des agents handicapés notamment au regard de leur insertion et leur maintien dans l'emploi dans les Fonctions publiques.

La CFDT Fonctions publiques a réalisé à leur attention un guide permettant d'identifier tous les domaines dans lesquels elles peuvent et doivent intervenir.

Conçu sous forme de fiches pratiques, ce nouvel outil permet d'aller rapidement à l'essentiel grâce à ses entrées multiples.

7 fiches à disposition des équipes :

Fiche 1 : Situation de handicap

Fiche 2 : Le recrutement de travailleurs handicapés

Fiche 3 : Le maintien dans l'emploi

Fiche 4 : Les moyens

Fiche 5 : Les obligations de l'employeur

Fiche 6 : Identification des BOE et procédure

Fiche 7 : Glossaire et liens utiles

SITUATION DE HANDICAP

De quoi parle-t-on ?

La loi définit ainsi le travailleur en situation de handicap :

« Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Art. L. 323-10 du Code du travail.

Pour la CFDT, l'entreprise idéale doit avoir la même couleur, le même profil et la même diversité que la société telle qu'elle est dans sa richesse et sa complexité. Et là encore, il faut en faire un enjeu syndical majeur. Il faut oser mettre à plat cette question et l'intégrer dans nos objectifs syndicaux.

Aucune société ne peut se passer du formidable potentiel de richesse, d'intelligence et de force que constituent des populations qui, parce qu'elles n'ont pas le bon profil, sont condamnées à la précarité, au chômage ou à l'assistance.

Vous l'avez compris, l'action en faveur des personnes en situation de handicap n'est pas en décalage par rapport à notre mission syndicale, nos valeurs, nos orientations, elle doit donc s'intégrer tout naturellement dans nos plans de travail.

La loi du 11 février 2005, avec ses limites, porte notre marque sur la question de l'emploi, mais notre contribution a aussi porté sur des questions aussi diverses que celles qui concernent, par exemple, l'aménagement du temps de travail des parents, enfants et conjoints de personnes en situation de handicap.

Quelle mise en œuvre ?

Si des agents rencontrent des difficultés à travailler dans de bonnes conditions à la suite d'une dégradation de leur état de santé, d'une maladie invalidante ou d'un accident, informez votre employeur.

Tout mettre en œuvre pour maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap est une obligation de l'employeur qui pourra faire appel à des aides du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique).

Votre employeur pourra solliciter des aides du FIPHFP pour aménager leur poste de travail ou leur proposer une réorientation professionnelle.

Votre établissement a d'ailleurs peut-être passé une convention avec le FIPHFP et dispose d'un correspondant Handicap qui pourra vous accompagner.

La loi de 2005 nous permet d'identifier tous les domaines dans lesquels nos interventions et actions syndicales vont devoir être adaptées, structurées ou amplifiées.

Il s'agit d'aboutir à une effective prise en compte de la gestion du handicap par chaque administration, collectivité ou service, mais aussi dans notre vie de tous les jours et dans la vie syndicale elle-même :

- Dans toutes les négociations :

Embauche, maintien dans l'emploi, formation, salaire, égalité professionnelle, aménagement des postes et du temps de travail, traitement de l'inaptitude, lien avec la santé au travail, pénibilité, travail des seniors...

- La formation professionnelle :

Le travailleur en situation de handicap doit pouvoir accéder à toutes les formations

- Lors des élections professionnelles :

Les travailleurs en situation de handicap doivent pouvoir participer à toutes les opérations de manière autonome, ils sont électeurs et éligibles.

Ils doivent donc disposer des formes adaptées qui leur sont utiles pour lire les documents, affiches, tracts (traduction braille ou électronique...), participer aux réunions ou assemblées générales (Langue des signes ou autres...), et participer de façon pleine et entière aux instances dans lesquelles ils sont élus.

- Les activités sociales et culturelles :

Toutes les activités sociales et culturelles gérées par les employeurs publics doivent être accessibles aux travailleurs en situation de handicap.

Afin de ne pas segmenter l'action syndicale, les sections ont intérêt à :

- Créer des synergies entre :

⇒ Les élus et mandatés CFDT dans les instances telles que les CAP, CTP, CHS, CHS/CT, commissions de réforme, comités FIPHFP (comités national et locaux) ;

⇒ Les acteurs de la santé au travail (ISST, services de prévention, assistants sociaux, DRH, correspondant handicap ...).

- Relier la prise en charge des questions d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap aux questions de santé et de conditions de travail, aux questions de discrimination.

- Prendre appui sur les organismes et structures spécialisés.

- Communiquer régulièrement sur ce que fait l'organisation syndicale.

Cette communication est un facteur essentiel de renforcement de l'engagement des équipes et de sensibilisation de tous les salariés.

LE RECRUTEMENT

De quoi parle-t-on ?

L'employeur peut s'acquitter de son obligation en embauchant directement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à hauteur de 6% de l'effectif total de ses agents.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est établie par l'attestation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et d'un médecin agréé certifiant la compatibilité du handicap avec un emploi dans la fonction publique. Une visite médicale d'aptitude est effectuée, à la demande de l'administration, par un médecin agréé compétent en matière de handicap qui se prononce à la fois sur l'aptitude physique et sur la compatibilité du handicap avec les fonctions sollicitées.

Quel que soit le recrutement, aucune limite d'âge supérieure n'est opposable aux candidats reconnus handicapés.

Quelle mise en œuvre ?

Des modalités variées de recrutement :

- ◆ Par recrutement dérogatoire selon l'article 27 de la loi du 9 janvier 1986 qui permet aux personnes en situation de handicap d'avoir les mêmes conditions d'accès à un concours ou à un emploi de la fonction publique. Ainsi, des adaptations des conditions de déroulement des épreuves des concours sont possibles.
- ◆ Par recrutement direct, sans concours.
- ◆ Par contrat d'apprentissage.
- ◆ Par les stages.
- ◆ Par contrats aidés : CUI/CAE.
- ◆ Par le dispositif Pacte (Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction Publique).

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et examens sont prévues en faveur des candidats en situation de handicap, des aides humaines et techniques sont possibles.

La durée et le fractionnement des épreuves doivent être adaptés aux moyens physiques des candidats. Des temps de repos suffisants sont également accordés entre deux épreuves successives.

Déclaration BOE sur le site du FIPHFP :

<http://www.fiphfp.fr/Obligations-des-employeurs/Declaration-et-contribution/Declarer>

Les catégories de personnes énumérées à l'article L.323-3 du code du travail, peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel, pour une période d'un an, au terme de laquelle l'agent peut être titularisé, dans le corps auquel correspond le poste sur lequel il a été recruté. La titularisation intervient après consultation de la commission administrative paritaire compétente (CAP).

Communiquer les besoins en termes de recrutement :

Les militants CFDT peuvent se rapprocher des acteurs spécialisés dans le handicap (Cap Emploi, des Cabinets spécialisés...), des écoles, des organismes de formation (CRP, IFSI, IFAS, CFA...) pour leur communiquer, en amont, les postes vacants ou proposer aux directions de diffuser systématiquement les postes vacants en direction de ces acteurs à travers un accord.

Cela leur permettra de préparer les candidats dont les compétences correspondent aux prérequis du poste.

Utiliser des job boards spécialisés (site de l'Agefiph, Handica...), non spécialisés ou des réseaux sociaux (Apec, Viadéo, LinkedIn...). Participer à des séminaires ou des forums spécialisés (Handi2Day, salon de l'Adapt...).

La sensibilisation du collectif de travail permet à l'agent en situation de handicap d'être accueilli dans les meilleures conditions possibles. L'arrivée de l'agent dans un collectif de travail doit être préparée et organisée car elle a un impact sur l'organisation du travail et sur la relation au handicap. La formation et l'information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs en situation de handicap peuvent être financées par le FIPHFP.

Le saviez-vous ?

Le FIPHFP octroie des financements pour le déploiement des aides techniques et humaines nécessaires au recrutement des personnes handicapées. Les aides suivantes sont accessibles aux établissements :

- Aides liées aux compensations et aux aménagements de poste (plafonnées et répertoriées dans le « Catalogue des aides »).
- Aides liées aux actions de communication et de sensibilisation au handicap.
- Aides pour le versement des indemnités des CUI/CAE et pour le versement de 80 % de la rémunération d'un apprenti.
- Aides pour la formation tutorale : l'encadrant peut bénéficier d'une formation qui lui permettra d'accompagner la personne en situation de handicap (durant la prise de poste et sur la durée de l'alternance).

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

De quoi parle-t-on ?

Lorsque l'état de santé de l'agent est responsable d'une désadaptation entre sa capacité de travail et les contraintes imposées par son activité professionnelle, agent et employeur sont amenés à rechercher une solution permettant le maintien dans l'emploi.

La maladie, un accident de travail ou de la vie peuvent avoir pour conséquences de limiter ou d'empêcher certains actes de la vie professionnelle.

Il est dans l'intérêt du salarié confronté à une telle situation de demander à rencontrer le médecin de prévention afin d'évoquer avec lui les mesures visant à éviter une perte d'emploi.

Il est souvent plus difficile de maintenir un agent dans l'emploi que d'embaucher un agent handicapé. C'est un des éléments de la sécurisation des parcours professionnels que la CFDT revendique pour tous les agents.

L'employeur a l'obligation d'effectuer toutes les démarches susceptibles de maintenir l'agent en activité : en premier lieu aménagement du poste de travail, s'il s'avère impossible affectation dans un autre emploi de son grade ou dans un emploi relevant d'un autre grade de son corps ; s'il s'avère impossible le détachement dans un autre corps et le reclassement à la demande de l'agent dans un autre corps. Ce n'est que lorsque l'ensemble de la démarche a échoué que l'incapacité définitive peut être envisagée.

Quelle mise en œuvre ?

La CFDT demande que la loi instaure une obligation de même importance que celle de l'insertion dans l'emploi de personnes en situation de handicap. C'est aussi le moyen de relier les dossiers de CHSCT qui peuvent créer des situations de handicap et rendre plus difficile le maintien dans l'emploi des personnes fragilisées.

La mise en place d'une **Commission pluridisciplinaire avec les organisations syndicales** permet de structurer et de piloter une procédure de maintien dans l'emploi.

La commission se chargera notamment des missions suivantes :

- ◆ Établir un diagnostic de la pénibilité de chaque poste de travail et mettre en place une prévention des risques.
 - ◆ Mettre en place une procédure d'alerte pour les absences de longue durée et/ou répétées, afin d'inviter l'agent à un entretien avec le Chargé de Projet Handicap ou le médecin du travail.
 - ◆ Préparer les retours après une longue absence.
 - ◆ Établir une communication régulière entre les différents acteurs : médecin du travail, SST, référent Handicap, CHSCT, encadrant, agent... Leur exposer la procédure.
 - ◆ Étudier chaque cas et rencontrer les agents concernés.

- ◆ Faire un diagnostic de la situation :
 - ◇ Interroger l'agent sur les conséquences de son handicap.
 - ◇ Solliciter les spécialistes (ergonome, psychologue du travail, médecin du travail, assistant social...) afin qu'ils examinent les cas individuels en précisant les restrictions.
 - ◇ Demander l'avis d'un expert extérieur, si nécessaire (SAMETH, consultant...).
 - ◇ Le cas échéant, faire reconnaître l'inaptitude par le Comité Médical ou la Commission De Réforme.
- ◆ Rechercher les solutions :
 - ◇ Le maintien dans le même poste avec aménagements si nécessaire.
 - ◇ Le changement de poste de travail avec formation.
 - ◇ L'ouverture de droits à congés pour raisons de santé (CLM, CLD).
 - ◇ La CFDT revendique le maintien dans l'emploi et, à ce titre, refuse toute forme de licenciement.
 - ◇ La mise à la retraite.
 - ◇ La mise en œuvre de la solution retenue doit être présentée au CHSCT afin de s'assurer que la situation est effectivement traitée dans un délai raisonnable.
 - ◇ Les membres de la commission pluridisciplinaire doivent travailler en étroite partenariat avec les cadres de proximité, qui doivent être associés à toutes les étapes du processus.

Le saviez-vous ?

Le FIPHFP mobilise des financements pour le déploiement des aides techniques et humaines nécessaires au maintien dans l'emploi :

- ⇒ **Adaptation du poste de travail : mobilier ergonomique, outils bureautiques et/ou techniques, véhicules professionnels**
- ⇒ **Aménagement technique et humain : auxiliaire de vie pour les actes de la vie quotidienne et les activités professionnelles**
- ⇒ **Diagnostic : bilan de compétences**
- ⇒ **Formation : Formation spécifique destinée à compenser le handicap en favorisant le maintien dans l'emploi ou en permettant une reconversion professionnelle...**
- ⇒ **Amélioration des conditions d'emploi et de vie des TH (pour le maintien ou le recrutement) : achat de prothèse/orthèse, fauteuil roulant, transport domicile-travail...**

Retrouvez le catalogue des aides sur le site du FIPHFP :

*[http://www.fiphfp.fr/content/download/1488/9526/version/9/file
FIPHFP_Catalogue_des_aidesNEW_mars_2015.pdf](http://www.fiphfp.fr/content/download/1488/9526/version/9/file/FIPHFP_Catalogue_des_aidesNEW_mars_2015.pdf)*

LES MOYENS

De quoi parle-t-on ?

Le FIPHFP recouvre les contributions financières versées par les employeurs des trois fonctions publiques soumis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Ces contributions permettent au Fonds de mettre en œuvre une politique incitative (aides, conventions, financements accessibilité, partenariats) dans le domaine de l'emploi (recrutement, maintien dans l'emploi, formation...) des travailleurs en situation de handicap.

La gestion administrative du FIPHFP est assurée par la Caisse des Dépôts.

Quelle mise en œuvre ?

La gouvernance du FIPHFP est déclinée comme suit :

- ◆ Le comité national, organe délibérant du FIPHFP. Il est composé de 20 membres titulaires : représentants des employeurs publics, des personnels et des associations qui définit la politique et les orientations stratégiques du fond en lien avec le comité interministériel handicap et statut sur les conventions nationales (FPE).
- ◆ Les comités locaux sont présents dans chaque région sous la présidence des préfets. Ils développent une connaissance des problématiques locales dans le domaine du handicap et mettent en œuvre les orientations stratégiques. Ils sont composés du préfet et de représentants des employeurs des trois fonctions publiques, des personnels et des associations.
- ◆ Le Délégué Interrégional Handicap (DIH) anime les comités locaux, représente le FIPHFP en région et développe des relations privilégiées avec les employeurs publics dans la perspective d'un conventionnement.

Sont reconnus Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) :

- ◆ Les personnes qui ont obtenu une RQTH.
- ◆ Les victimes d'AT/MP, titulaires d'une rente, ayant une IPP au moins égale à 10 %.
- ◆ Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail.
- ◆ Les titulaires de la carte d'invalidité.
- ◆ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.
- ◆ Les agents reclassés (après avis du CM/CDR), les agents qui bénéficient d'une ATI et les anciens emplois réservés.

Le saviez-vous ?

Les aides du FIPHFP peuvent être mobilisées pour l'ensemble des BOE, mais aussi pour les personnes en restriction d'aptitude (constaté par le médecin de prévention). Cependant ces dernières ne peuvent pas être comptabilisées dans la déclaration annuelle au FIPHFP.

La convention avec le FIPHFP

Pourquoi conventionner ?

- ◆ Pour mettre en œuvre une politique handicap volontariste au sein de l'établissement.
- ◆ Pour envoyer un message politique fort auprès de toutes les parties prenantes internes et externes.
- ◆ Les organisations syndicales participent et négocient avec les employeurs pour la mise en place des conventions.
- ◆ Pour disposer d'une avance de trésorerie et d'une visibilité sur les trois années suivantes.

En quoi l'établissement s'engage-t-il ?

- ◆ À structurer, suivre, mettre en place et évaluer sa politique handicap en respectant les orientations prises par la convention, en lien avec le FIPHFP (notamment le DIH).
- ◆ À respecter un taux de 6 % de travailleurs en situation de handicap dans le nombre total des recrutements.

Quel format ?

- ◆ Une partie narrative servant d'engagement politique : état des lieux de l'établissement (présentation, cartographie des effectifs et des BOE, santé au travail) et présentation du projet de convention (pilotage, recrutement et intégration, maintien dans l'emploi...) au comité technique de l'établissement.
- ◆ Une partie « Fiches Actions » (fiches reprenant les actions à mener sur les 3 années de la convention, assorties du budget pour chaque action).

Plusieurs établissements peuvent mutualiser leurs compétences et leur expertise pour concevoir et mener une politique handicap commune.

Pour la conduite du diagnostic et l'élaboration de l'état des lieux, l'établissement peut solliciter une aide du FIPHFP pour le financement du recours à un prestataire extérieur. Le catalogue des aides du FIPHFP prévoit également une aide pour les employeurs dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur convention.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

De quoi parle-t-on ?

« 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 ».

L'article 11 de la loi du 11 février 2005 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 ».

- ◆ Changer le regard porté sur le handicap en s'ouvrant sur la diversité au sens large.
- ◆ Améliorer les conditions d'emploi des personnes en situation de handicap et prévenir les risques d'inaptitude des agents.
- ◆ Anticiper les problématiques liées au secteur d'activité.
- ◆ Améliorer l'organisation et les conditions de travail pour tous les agents.

Le saviez-vous ?

Le risque d'être confronté à un handicap augmente avec l'âge. 85 % des personnes handicapées le sont devenues au cours de leur vie. On estime qu'une personne sur deux connaîtra une situation de handicap, temporaire ou durable, au cours de sa vie professionnelle.

Quelle mise en œuvre ?

Chaque établissement doit définir sa propre politique handicap. Pour la CFDT cette politique doit être portée par les dirigeants (ne pas rester le domaine des seuls RH) et s'appuyer sur un accord avec les représentants du personnels » décliné ou non dans une convention avec le FIPHFP (seuls les établissements de plus de 500 ETP peuvent conventionner).

C'est un projet adapté à la réalité de chaque établissement, il est notamment important de :

- ◆ Réaliser un diagnostic afin de connaître son degré de maturité et définir ses priorités d'action.
- ◆ Mettre en place un comité de pilotage afin d'élaborer, de structurer et de suivre le projet dans la durée. La nomination d'un référent handicap permet la mise en œuvre opérationnelle du projet.
- ◆ Inscrire la politique handicap dans le projet social de l'établissement afin qu'il soit soutenu par toutes les parties prenantes et notamment par la direction de l'établissement.
- ◆ Inciter des rencontres régulières des personnes chargées du projet handicap et non pas uniquement en cas d'urgences.
- ◆ Définir au mieux les rôles des acteurs internes impliqués et réaliser un organigramme des acteurs de la politique handicap et le communiquer largement.
- ◆ Identifier et mobiliser les acteurs externes pour contribuer à la réussite de la politique handicap : Sameth, Cap Emploi, CRP, DIH du FIPHFP, ANFH, CFA, associations locales...
- ◆ Travailler en pluridisciplinarité et en mutualisant les compétences avec les autres établissements et entre les fonctions publiques (exemple : Handi-Pactes).
- ◆ Associer les instances représentatives du personnel.

Le référent handicap

Les missions du référent handicap doivent être décrites dans une fiche de poste qui précise ses liens fonctionnels avec les autres acteurs de la santé au travail (service de santé au travail, service social du personnel, ergonome, psychologue...).

Les militants CFDT veillent à ce qu'il dispose de suffisamment de temps dédié à sa mission :

- ◆ Piloter, coordonner et suivre le projet de manière opérationnelle en le déclinant en plan d'actions, en mettant en place des indicateurs de suivi (tableaux de bords, fiches individuelles de suivi...), en réalisant des bilans annuels, en suivant la convention avec le FIPHFP...
- ◆ Animer la logique pluri-disciplinaire interne et externe : mobiliser les acteurs internes, développer des partenariats avec les acteurs externes et travailler en réseau (référénts handicap d'autres établissements, ANFH, Handi-Pactes...).
- ◆ Assurer le lien avec la direction, le comité de pilotage, la commission pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi, les instances représentatives du personnel.
- ◆ Suivre administrativement les BOE, assister l'établissement dans le cadre de la déclaration annuelle, être l'interlocuteur du FIPHFP, constituer des dossiers de financement...
- ◆ Assurer ou aider à la mise en place d'actions de formation, de communication et de sensibilisation auprès des personnels (SEPH, brochures, événements...).
- ◆ Informer sur les aides du FIPHFP pour qu'elles soient plus connues et mieux utilisées.
- ◆ Assurer directement l'accompagnement personnalisé et le suivi individuel d'agents en situation de handicap ou de restriction d'aptitude à la demande de l'établissement. Rechercher, avec les personnes ressources et l'agent des solutions de compensation adaptée et raisonnable et s'assurer de leur bonne mise en œuvre.

IDENTIFICATION DES BOE ET PROCÉDURES DU FIPHFP

Sont reconnus BOE :

- ◆ Les personnes qui ont obtenu une RQTH ;
- ◆ Les victimes d'AT/MP, titulaires d'une rente, ayant une IPP au moins égale à 10 % ;
- ◆ Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ;
- ◆ Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- ◆ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- ◆ Les agents reclassés (après avis du CM/CDR), les agents qui bénéficient d'une ATI et les anciens emplois réservés.

http://www.fiphfp.fr/content/download/2123/15363/version/1/file_AidegeneraleDeclaration02042014.pdf

Le FIPHFP finance des aides, des conventions et l'intervention de partenaires du domaine du Handicap pour permettre aux employeurs publics d'atteindre le taux de 6 % de travailleurs handicapés fixé par la loi.

Ce sont les contributions des employeurs qui ne respectent pas ces 6 % qui abondent le Fonds.

Le FIPHFP recouvre les contributions financières versées par les employeurs des trois fonctions publiques qui permettent au Fonds de mettre en œuvre une politique incitative (aides, conventions, financements accessibilité, partenariats) dans le domaine de l'emploi (recrutement, maintien dans l'emploi, formation...) des travailleurs handicapés.

La gestion administrative du FIPHFP est assurée par la **Caisse des Dépôts**.

Le saviez-vous ?

Les aides du FIPHFP peuvent être mobilisées pour l'ensemble des BOE, mais aussi pour les personnes en restriction d'aptitude (constaté par le médecin de prévention).

La gouvernance du FIPHFP est déclinée comme suit :

- ◆ Le comité national, organe délibérant du FIPHFP est composé de 20 membres titulaires : représentants des personnels (un titulaire et un suppléant CFDT), des employeurs publics et des associations.
- ◆ Les comités locaux présents dans chaque région sous la présidence des préfets développent une connaissance des problématiques locales dans le domaine du handicap et mettent en œuvre les orientations stratégiques. Ils sont composés du préfet, de représentants des employeurs des trois fonctions publiques, dont la FHF au titre des employeurs hospitaliers, de représentants du personnel et d'associations. Ils se réunissent à la fin du 2^{ème} et au début du 4^{ème} trimestre de chaque année, notamment pour examiner et valider les projets de conventions.
- ◆ Les DIH animent les comités locaux, représentent le FIPHFP en région et développent des relations privilégiées avec les employeurs publics dans la perspective d'un conventionnement.

Pour les employeurs publics qui souhaitent s'engager dans une politique active en faveur des personnes en situation de handicap et visant le taux d'emploi de 6%, le FIPHFP accompagne la démarche par une convention pluriannuelle de financement du plan d'actions.

Le plan d'actions s'appuie sur le catalogue des aides techniques et humaines du FIPHFP dans la limite de ses plafonds de financement.

Le fonds peut prendre en compte les dépenses liées à l'emploi des Personnes en situation de handicap (aménagement de poste, accessibilité, rémunérations de tuteur, transports individuels, amélioration des conditions de vie, formations...).

Les dépenses pour le maintien dans l'emploi des personnes reconnues inaptes.

Les militants CFDT présents dans les comités techniques et dans les CHSCT doivent demander le taux d'emploi des agents en situation de handicap et le montant des contributions payé par l'employeur.

Ils doivent aussi être informés régulièrement de la politique handicap menée par l'établissement dans les instances et de la mise en œuvre de la convention avec le FIPHFP si elle existe.

La convention pluriannuelle permet de renforcer la lisibilité de la politique handicap mise en place, déclinant les objectifs en matière d'accueil, de recrutement et de maintien dans l'emploi, la cohérence de l'action et la déclinaison d'un plan stratégique.

Elle permet de garantir le financement de cette politique sur 3 ans et d'assurer le préfinancement des actions par le versement d'acomptes.

GLOSSAIRE

ET LIENS UTILES

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées. Créée par la loi du 10 juillet 1987, l'AGEFIPH est un fonds de développement destiné à accroître les moyens de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé. Le FIPHFP et l'AGEFIPH ont traduit dans leur partenariat la définition d'objectifs harmonisés en matière d'insertion professionnelle, de maintien dans l'emploi et de formation et par la mise à disposition, au profit des bénéficiaires du secteur public, de dispositifs mis en place par l'AGEFIPH (services Cap Emploi et SAMETH, EPAAST, PPS, PSOP...)

ANFH : Association Nationale pour la Formation du personnel Hospitalier

ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité

BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

CAP Emploi : Organismes de placement spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs pour l'adéquation emploi, compétences et handicap. Un réseau national de 107 Cap Emploi spécialistes de la relation handicap et emploi a pour mission d'assurer le diagnostic, l'orientation et l'accompagnement des personnes handicapées et des employeurs souhaitant les recruter.

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées. Au sein de la MDPH, la CDAPH, menée par une équipe pluridisciplinaire, prend toutes les décisions concernant les aides et les prestations (besoins de compensation et élaboration du plan personnalisé de compensation du handicap).

La CDAPH est compétente pour :

- ◆ Reconnaître la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
- ◆ Se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale.
- ◆ Attribuer de la carte d'invalidité (CIN).
- ◆ Attribuer l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ainsi que la prestation de compensation du handicap (PCH).
- ◆ Attribuer le macaron de stationnement européen.

CFA : Centre de Formation en Alternance.

CMD/CDR : Comité Médical Départemental/Commission De Réforme.

CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie.

COMÈTE : Le réseau COMÈTE France a initié dans des établissements ou services de Soins de Suite et de Réadaptation (SSR), une prise en charge précoce de l'avenir professionnel des personnes handicapées hospitalisées. Cette démarche permet de les maintenir dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle.

CRP : Centre de Rééducation Professionnelle.

CUI / CAE : Contrats Uniques d'Insertion / Contrats d'Aide à l'Emploi.

DGCS : Direction Générale de la Cohésion Sociale.

DIH : Délégué Interrégional Handicap : représentants du FIPHFP et interlocuteur auprès des employeurs publics au niveau des territoires.

EA : L'Entreprise Adaptée fonctionne comme une entreprise en milieu ordinaire tout en ayant comme particularité de consacrer au minimum 80 % de ses effectifs à des personnes en situation de handicap. Ce n'est pas une structure médico-sociale contrairement aux ESAT.

ECAP : Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulière.

EHESP : École des Hautes Études en Santé Publique.

EPAAST : Étude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail. La prescription est exclusivement réalisée par un Cap emploi, un SAMETH ou un Centre de Gestion ayant conventionné avec le FIPHFP. Elle peut également résulter d'une commande de la Délégation Régionale de l'AGEFIPH dans l'objectif de mobiliser une étude à la demande d'un employeur ayant conventionné avec le FIPHFP (fonction publique hospitalière, d'état et territoriale), qui sollicite le financement d'un aménagement de situation de travail et pour lequel une étude semble utile.

ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail. Il s'agit d'une structure qui offre aux travailleurs handicapés des activités professionnelles et un soutien médico-social et éducatif.

ETP(R) : Équivalent Temps Plein (Rémunéré).

FAGERH : Fédération des Associations, Groupements et Établissements pour la Réadaptation des personnes en situation de Handicap. Association Loi 1901 dont la mission consiste à fédérer et animer un réseau d'associations et d'établissements de réadaptation professionnelle pour défendre les intérêts des personnes handicapées. C'est une mission de service public qui concerne la coordination et la formation de personnes handicapées.

FHF : Fédération Hospitalière de France.

FHR : Fédérations régionales de la FHF.

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique créé en 2006 dans le cadre de la loi pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Le FIPHFP collecte les contributions des établissements des trois fonctions publiques n'atteignant pas le taux d'emploi de 6% de travailleurs handicapés. Le FIPHFP utilise ces fonds pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques par le biais d'aides directes ou de conventionnements.

GESAT : Le Réseau Gesat est une association créée en 1982 ayant pour vocation de promouvoir et de fédérer les secteurs du travail protégé et adapté et d'accompagner les acteurs économiques dans leurs relations avec les ESAT et les EA.

Handeco : Plateforme nationale au service du travail protégé et adapté et de ses partenaires économiques, au bénéfice de l'emploi et de la formation des personnes en situation de handicap.

Handipacte : Pacte territorial pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques. Installé dans chaque région par le FIPHFP, le Handipacte est un outil de collecte, d'échange de pratiques et d'animation de réseau entre les trois fonctions publiques.

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

IME : Institut Médico Éducatif

IPP : Incapacité Partielle Permanente

PCH : Prestation de Compensation du Handicap. Nouvelle prestation créée par la loi de février 2005 qui vise à prendre en charge les surcoûts liés au handicap : aménagement de véhicules, emploi d'une auxiliaire de vie à domicile, achats d'un fauteuil roulant, financement de prothèses...

PHP : Prestation Handicap Projet pouvant être prescrite par : Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions locales, experts en création d'activités mandatés par l'AGEFIPH. Elle vise à

- ◆ Valider l'adéquation homme/projet/handicap, vérifier la compatibilité entre le handicap de la personne et son projet (emploi, formation, création d'activités...).
- ◆ Repérer les contre-indications médicales ou les limites fonctionnelles de nature à influencer sur la possibilité d'exercice de l'activité professionnelle ou la formation envisagée.

PPS : Prestations Ponctuelles Spécifiques. Le dispositif des PPS répond aux besoins de compensation en lien avec l'emploi des personnes en situation de handicap (déficiences auditive, visuelle et motrice, handicaps psychique et mental) avec des interventions adaptées. C'est une expertise nécessaire et complémentaire aux missions des acteurs de l'insertion, qui ne sont pas toujours en mesure d'identifier les besoins précis (matériel, etc.) et les éventuelles limites à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Elle permet de trouver des solutions personnalisées avec une souplesse et une réactivité dans la mise en œuvre.

Les PPS sont prescrites par les CAP Emploi, Pôle Emploi et par les SAMETH.

PSOP : Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle. Elle a pour objectifs :

- ◆ D'aider la personne handicapée à se projeter dans un parcours vers l'emploi ou à s'investir dans l'élaboration d'un projet professionnel ou de formation.
- ◆ De permettre l'élaboration d'un nouveau projet professionnel dans le cadre du reclassement interne ou externe d'une personne handicapée lorsque le maintien à son poste de travail n'est pas possible.

Elle est prescrite exclusivement par : Cap Emploi, Pôle Emploi, Missions locales, SAMETH, COMÈTE.

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. Elle est attribuée par les CDAPH.

SEPH : Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées. Elle a généralement lieu durant la troisième semaine du mois de novembre

SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés. Le SAMETH met en œuvre des compétences spécifiques et inscrit son action dans le schéma organisationnel des acteurs du territoire. Il intervient en appui des médecins de santé au travail (qu'il positionne comme acteur pivot de la démarche) et des acteurs des établissements. Sa mission est d'informer sur les dispositifs et aides mobilisables pour le maintien dans emploi.

UNEA : L'Union Nationale des Entreprises Adaptées est l'instance représentative auprès des pouvoirs publics. Elle rassemble et fédère plus de 60% des entreprises adaptées en France.

Liens utiles :

https://uffa.cfdt.fr/portail/uffa/vie-au-travail/handicap-prod_160529

https://ile-de-france.cfdt.fr/portail/ile-de-france/travail-emploi/handicap-srv1_240912

https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2014-10/guide_du_handicap_2014.pdf

<http://www.cfdt-retraités.fr/10-Retraite-anticipee-travailleurs-handicapes>

<http://www.cadrescfdt.fr/actualites/handicap-et-technologies-de-linformation-interview-d%E2%80%99herve-garnier-secretaire-national-00>

<http://www.cfdt-code-fonctions-publiques.fr/presentation-code-fonctions-publiques.html>

<http://www.fiphfp.fr/>

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/score/travailleurs-handicapes>

<http://www.defense.gouv.fr/sga/le-sga-en-action/ressources-humaines/handicap>

<http://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Amelioration-des-conditions-de-travail/Handicap-Emploi-a-l-hopital>

<http://www.mdph.fr/>

http://social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/guide_protection_sociale_fonctionnaires_hospitaliers_-_2014-4.pdf