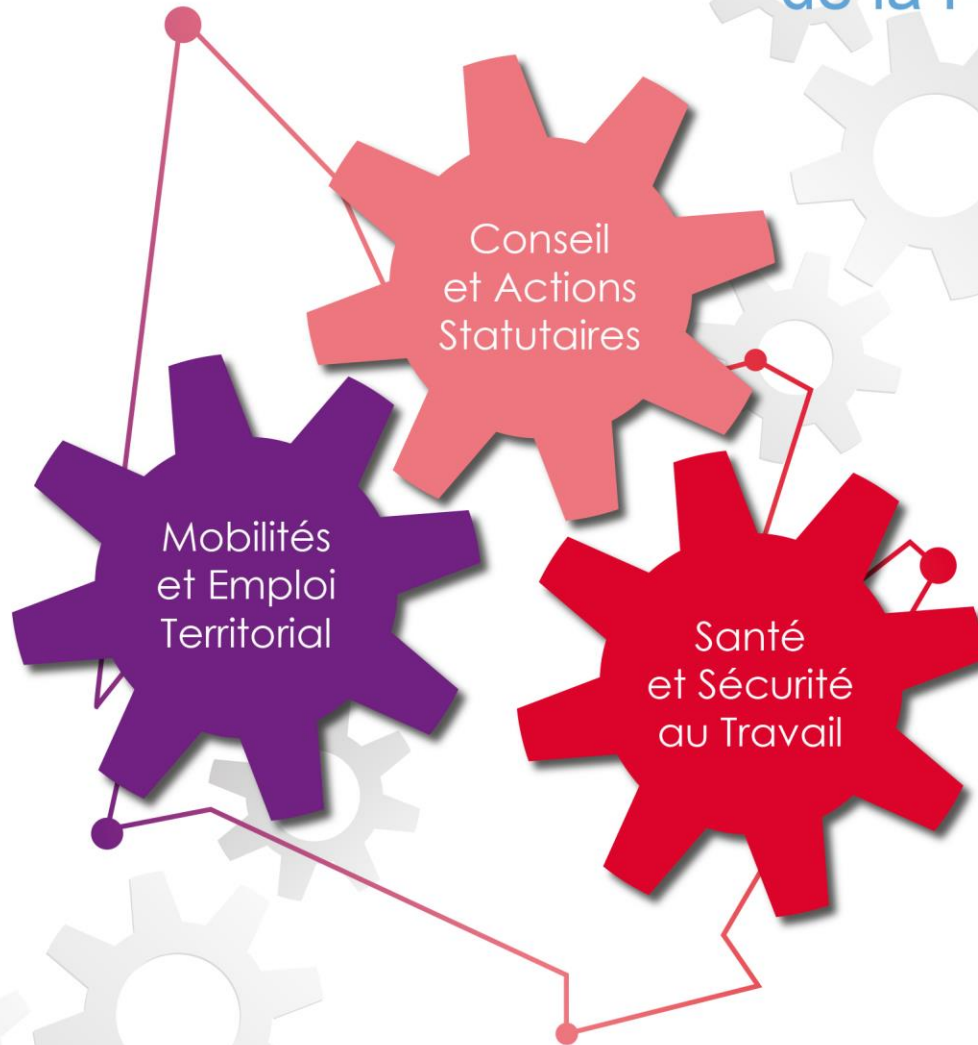


# Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde



# QUELQUES DEFINITIONS DU HANDICAP



*« Le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. »*

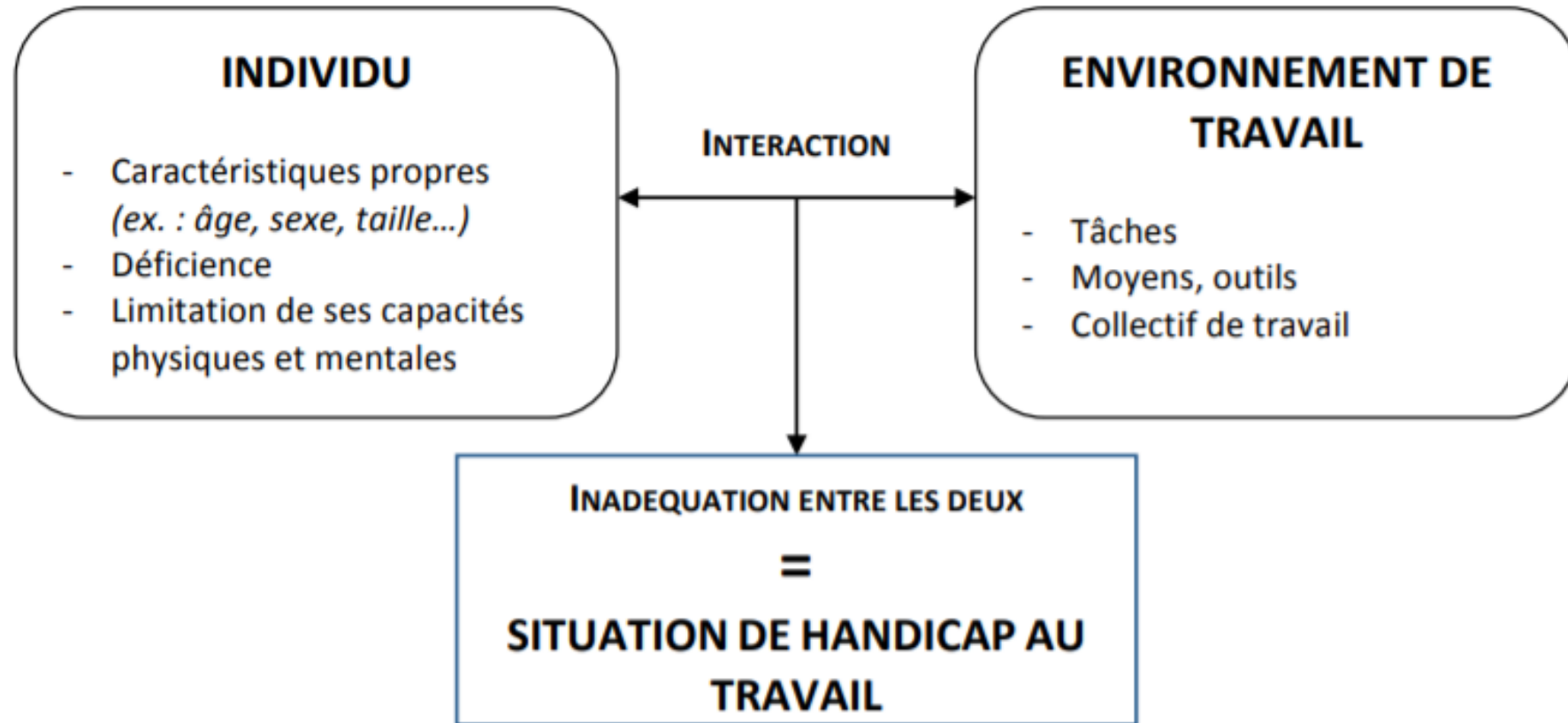
***(Convention internationale des droits des personnes handicapées, ONU mai 2008)***

# Selon la législation française

« Constitue un handicap, **toute limitation d'activité** ou restriction de participation à la vie en société **subie** dans son environnement par une personne, en raison d'une **altération substantielle, durable ou définitive** d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un **trouble invalidant** »

**(Loi du 11 février 2005 sur l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées)**

# Selon le Registre Unique de santé au travail (RUSST)



# La petite casserole d'Anatole



# Sondage

## QUESTION 1:

**Quelles sont les émotions et les réactions d'Anatole face à ce qu'il lui arrive?**

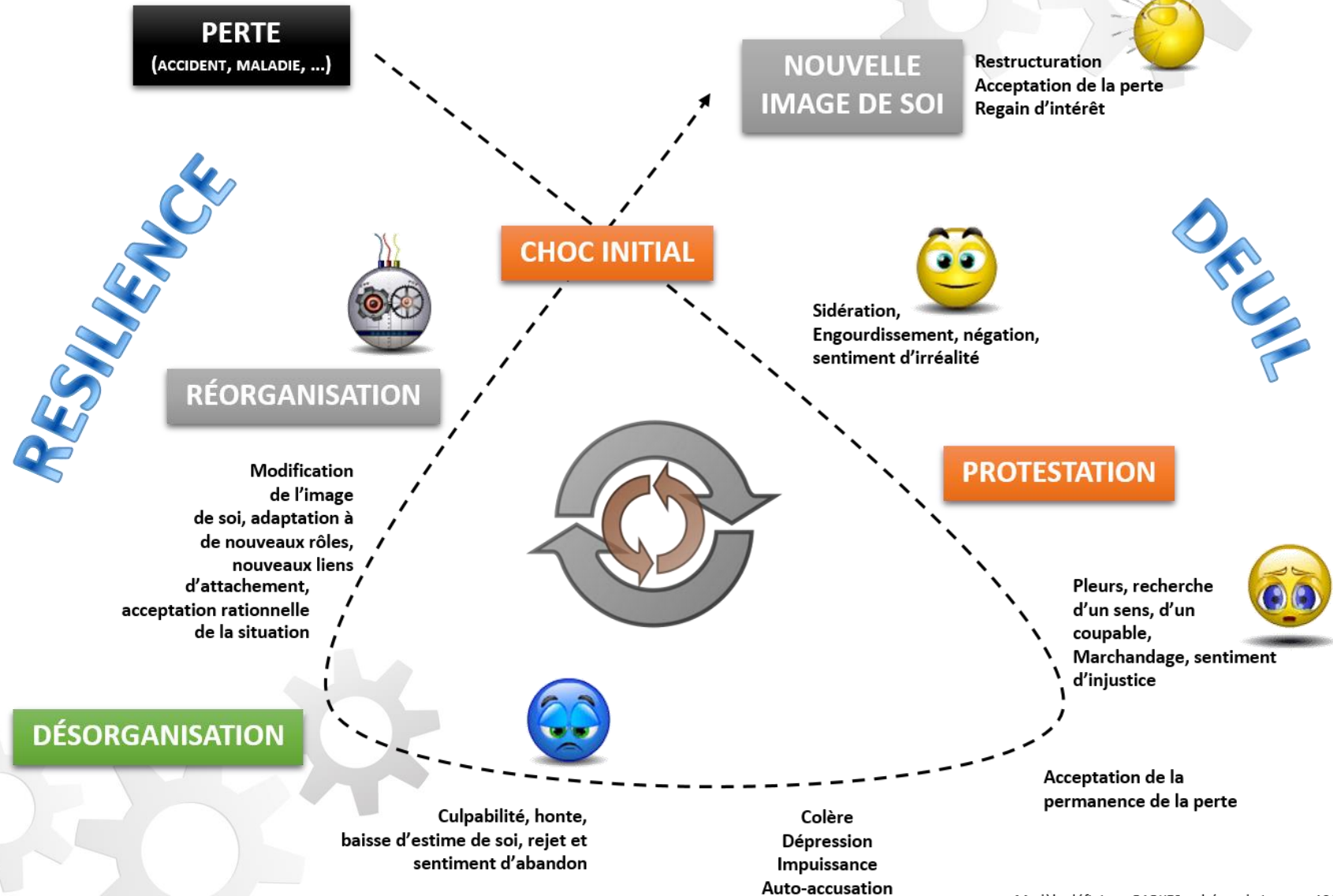
## QUESTION 2:

**Quelles sont celles de son entourage?**



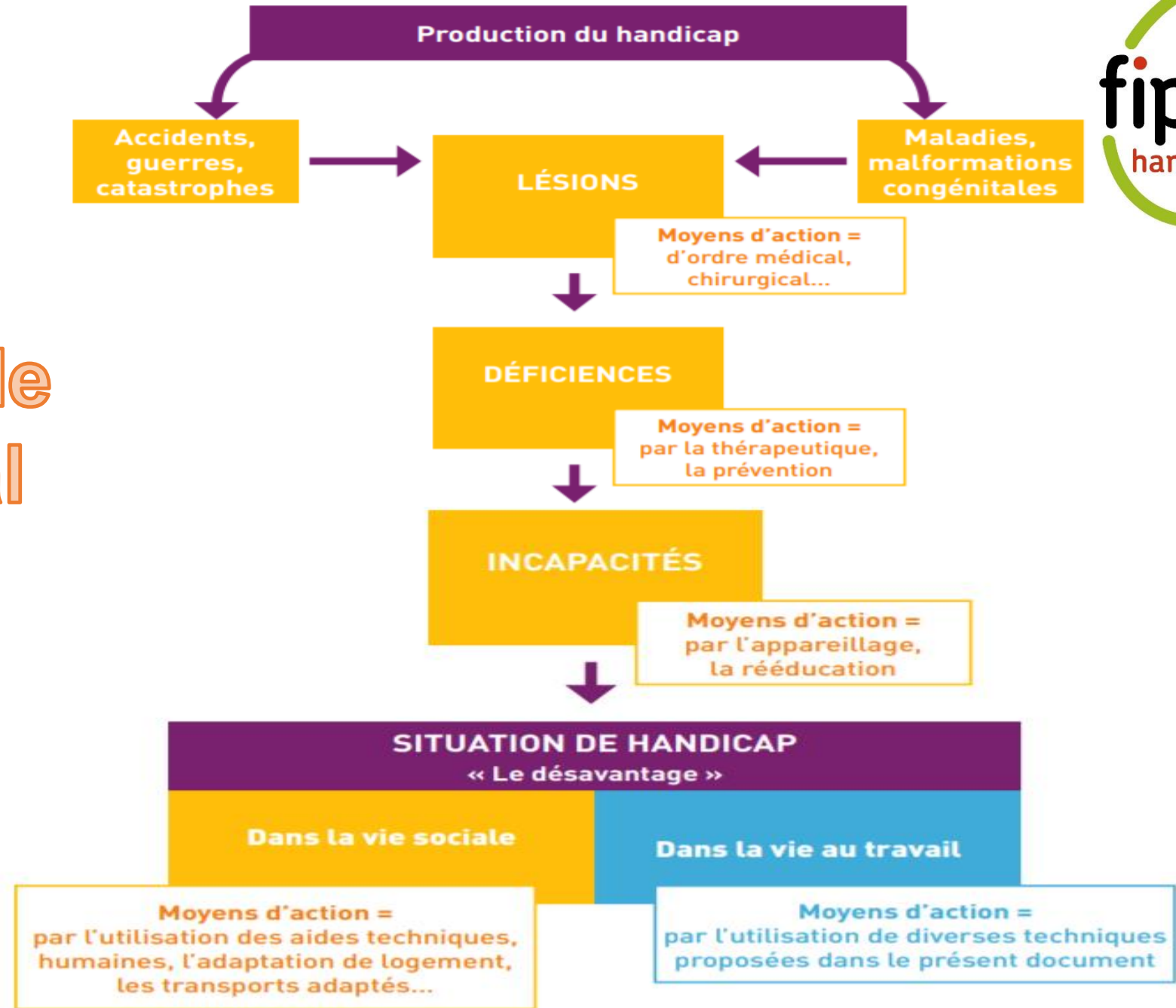


# D'un point de vue psychologique





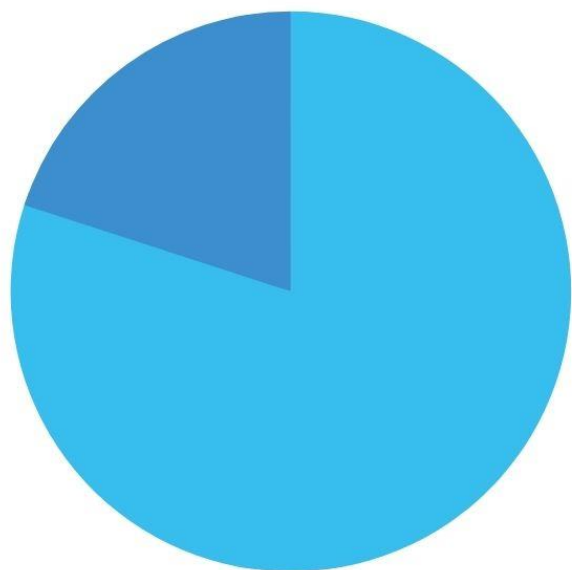
# D'un point de vue médical



# A LA DECOUVERTE DES HANDICAP INVISIBLES



# LES DIFFÉRENTS TYPES DE HANDICAP



**80%**  
**DES**  
**HANDICAPS**  
**SONT**  
**INVISIBLES**

## Le saviez-vous ?

Attention à la représentation du fauteuil roulant pour caractériser les places de parking réservées ! De très nombreux handicaps ne se voient pas.





# Sondage

## QUESTION 3:

**Qu'est-ce-qui dans le travail participe à la construction ou à l'altération de la santé d'un agent?**

Les origines sont nombreuses mais on peut citer  
entre autres :

- **le parcours professionnel** et l'enchaînement de situations de travail
- l'acquisition ou non de **compétences** ;
- **les contraintes de travail** : efforts physiques répétés, port de charges lourdes, postures pénibles, exposition au bruit, à la chaleur, aux produits, etc. ;
- **l'organisation** du travail;
- **la charge mentale**;
- **la reconnaissance au travail...**
- **les spécificités des populations** au travail (sexe, âge, parcours, état de santé...), leur place dans le collectif



# Sondage

## QUESTION 4:

**Quels sont les signaux d'alerte pour identifier les personnes en difficultés dans le travail?**



# Indicateurs ou signes d'alerte

- Les congés maladie à répétition
- Les accidents du travail
- Le temps partiel thérapeutique
- Les alertes du collectif de travail (souffrance du collectif car pers en souffrance dans l'équipe)/ alerter n'est pas dénoncer)
- Les alertes du Service Prévention Santé au Travail



# La notion de maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi fait référence à « **toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude, susceptible de constituer une menace pour l'emploi d'un agent** ». Il s'agit à la fois d'étudier les risques potentiels (prévention) mais aussi d'analyser les situations déclarées en vue d'éviter toute éviction professionnelle de l'agent. Cette notion recouvre donc deux problématiques :

- Prévenir l'apparition de l'inaptitude,
- Traiter les cas d'inaptitude déclarés.

Ainsi, le maintien dans l'emploi consiste bien à anticiper et à traiter au sein de sa structure les situations de **restrictions médicales et/ou de handicap** à risque pour l'emploi. **L'employeur public a une obligation de moyens sur le déploiement de toutes solutions permettant d'y parvenir.**

# Enjeux pour l'employeur public

## Les enjeux de la prévention des inaptitudes et du maintien dans l'emploi pour l'employeur public

**Enjeu réglementaire** : tout employeur doit légalement préserver l'intégrité physique et psychique des agents exerçant dans sa structure.

**Enjeu financier** : anticiper et traiter les situations à risque permet de limiter les coûts directs et indirects liés aux absences pour raison de santé (arrêts de travail et coût du remplacement) et de limiter leur survenance.

**Enjeu organisationnel** : tout traitement de situation individuelle ou collective de maintien ou de prévention conduit à une réflexion d'ensemble sur son organisation, sur ses pratiques et permet de faire évoluer positivement les compétences et méthodes du collectif de travail.

**Enjeu managérial** : un projet de prévention ou de maintien dans l'emploi d'un agent permet d'impliquer et de fédérer une ou plusieurs équipes autour de l'intéressé, de travailler de manière pluridisciplinaire et transverse au sein de l'organisation, de valoriser les différents intervenants et de sensibiliser le personnel aux problématiques de santé.

## Les enjeux de la prévention des inaptitudes et du maintien dans l'emploi pour l'agent

- Faire d'une situation négative une opportunité,
- Veiller à ce que l'agent soit le plus épanoui possible et qu'il évolue en toute sécurité au travail,
- Amener l'agent à réfléchir sur ses capacités, ses acquis professionnels, ses « affinités métiers », lui faire (re)découvrir ses atouts professionnels et relationnels,
- L'aider à se positionner sur une réorganisation de son poste ou sur de nouvelles fonctions,
- Eviter la désinsertion professionnelle, la précarité financière et sociale,
- Construire avec l'aide de son employeur un nouveau projet professionnel.
- Contribuer à ce que l'agent parte à la retraite avec la meilleure santé possible.

# LA NOTION DE COMPENSATION D'UNE SITUATION DE HANDICAP

*« La personne en situation de handicap a droit à la compensation des conséquences de son handicap, quelles que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie. »*



C'EST EQUILIBRER  
UN EFFET

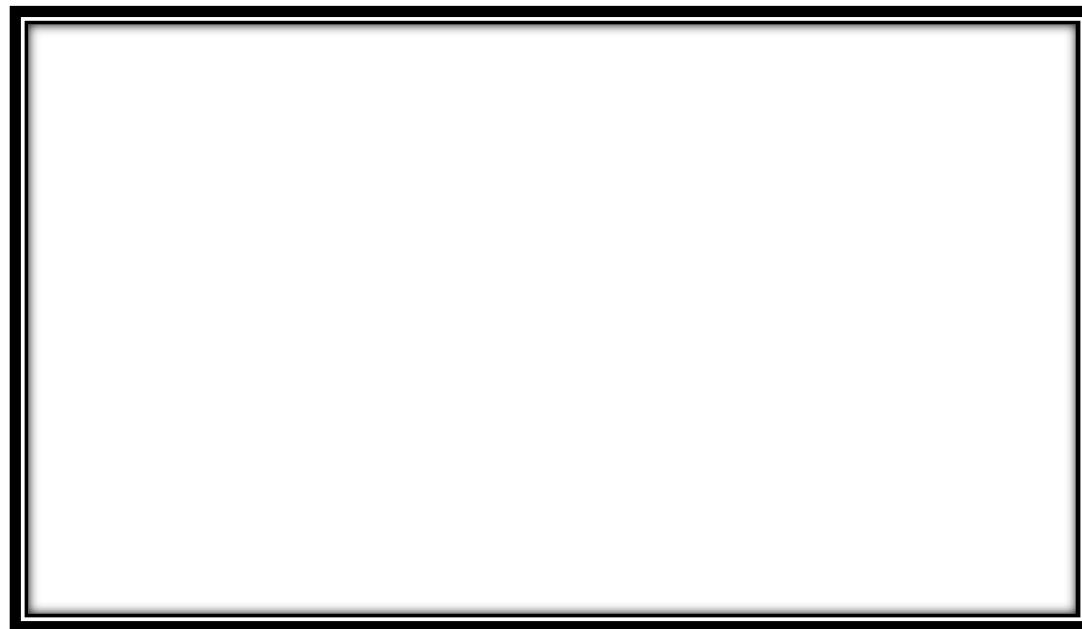
PAR UN AUTRE

# LES 4 TYPES DE COMPENSATION



# LE FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

Créé en 2005, le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) finance différentes actions visant à **favoriser l'accès, l'insertion et le maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique**



# L'ATTRIBUTION DE LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ - RQTH

- Peut bénéficier d'une RQTH 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 physiques, sensorielles, mentales ou psychique.  
Elle est attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
- ✓ La RQTH peut être attribuée pour une durée comprise entre 1 an et à vie
- ✓ La notification administrative n'évoque ni les causes ni les conséquences médicales
- ✓ La décision de la CDAPH appartient à la personne



# LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (BOETH)

- Les titulaires d'une **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé** – RQTH
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné **une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente**
- Les titulaires d'une **pension d'invalidité**
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une **pension militaire d'invalidité**
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la **carte d'invalidité**
- Les titulaires de l'**allocation aux adultes handicapés** ;
- Les agents qui bénéficient d'une **allocation temporaire d'invalidité** – ATI
- Les agents qui ont été reclassés

# Cas Pratique N°1

## Sonia, aide à domicile, 52 ans

- Sans diplôme.
- Pathologies multiples.
- Nombreuses absences pour arrêt maladie.
- Compte rendu dernière visite médicale : aménagement de poste avec restrictions, proposition TPT



*A l'issu du TPT appel de la directrice du CCAS pour retour à temps plein qui lui semble impossible car trop de restrictions.*

# Cas Pratique N°2

## Didier, agent technique espaces verts, 57 ans

- Surdité profonnde refus de prothèses car trop cher
- Problème de communication avec son chef d'équipe et ses collègues

*Le Médecin du travail est sollicité par la RH.*



# Cas Pratique N°3

## **Evelyne agent de restauration 53 ans**

- Nombreuses absences
- Trouble psychologique grave avec répercussions sur le travail
- Dégradation relations avec les collègues

*Appel de la RH que faire ?*





# Sondage

## QUESTION 5:

**Quels sont les outils RH à disposition des collectivités dans le cadre de la santé au travail?**

- le répertoire des métiers

## Le RUSST

- les profils de poste
- les fiches de poste
- l'évaluation des risques professionnels
- le plan d'actions de prévention
- le plan de formation
- le livret d'accueil
- l'entretien professionnel
- l'accompagnement ou la mise en binôme du nouvel embauché
- les déclarations d'accidents et de maladies professionnelles



## ASSISTANTE / ASSISTANT DE GESTION ADMINISTRATIVE

### Complément santé au travail

[Renvoi vers la fiche métier du CNFPT  
n°05/A/02](#)

## Facteurs de risques professionnels

La liste suivante est donnée à titre indicatif et ne prend en compte que les risques spécifiques liés au métier. Il s'agit d'un outil pour votre évaluation mais ne remplace en rien une analyse de vos activités et des risques associés.

La réglementation a défini certains facteurs de pénibilité que nous indiquons par un (P).

### CONTRAINTES ORGANISATIONNELLES ET RELATIONNELLES

- Horaires atypiques : Travail fragmenté
- Charge mentale : contact avec un public pouvant être en difficultés linguistique, sociale, mentale ; Multiplicité des tâches ; Travail avec des logiciels inadaptés et/ou en constante évolution
- Rythme de travail variable : travail pouvant connaître des périodes plus intenses que



### ACTIONS RH

### ACTIONS SANTE

#### COLLECTIVES

#### INDIVIDUELLES

#### COLLECTIVES

#### INDIVIDUELLES

- Procédure de recrutement
- Plan de formation
- Gestion prévisionnelle des emplois et compétences
- Politique de communication

- Processus de recrutement
- Fiche de poste
- Concours
- Examens
- Promotion
- Bilan de compétences / stages
- Mobilité interne et externe
- Demande de RQTH et aides FIPHFP
- Tutorat

- Politique santé et sécurité au travail
- Politique de Prévention
- DUERP et diagnostic RPS
- Suivi des arrêts : prévention de la désinsertion professionnelle
- Politique handicap communication et sensibilisation

- Surveillance médicale simple ou particulière par le Service de médecine du travail (SMP)
- Visite médicale à la demande suite à des arrêts de travail
- Visites médicales médecin agréé
- Actions en milieu de travail : médecins du travail, infirmières en santé au travail, conseillers en prévention, ergonome/ Psychologue du travail
- Etude de poste et aménagement de poste de travail

# Les acteurs du Maintien dans l'emploi



DATE



**EXPERTS  
HANDICAP**  
CAP EMPLOI,  
AGEFIPH, FIPHFP,  
MDPH, OETH,  
Prestataires d'appui  
spécifiques



**ENTREPRISES**  
Employeur,  
Mission Handicap,  
Ressources humaines,  
Représentant du  
personnel



**PROFILS**  
Salariés, Travailleurs  
indépendants,  
Agents de la  
fonction publique



**SANTÉ AU  
TRAVAIL**  
Médecin du travail,  
Assistant social du  
travail, Infirmier  
de prévention,  
Ergonome



**ASSURANCE  
MALADIE**  
Médecin traitant,  
Médecin conseil,  
Service de prévention,  
Assistant social,  
Cellule PDP

## A consulter / A télécharger :

Retrouvez toutes les informations du service sur le site du CDG33 :



Les supports d'information de la journée seront disponibles sur notre site internet [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr)

Suivez-nous sur : **Linked in**