



LE HANDICAP

Le maintien dans l'emploi

Le processus de maintien dans l'emploi intervient lorsqu'un handicap survient ou s'aggrave chez un agent. Dans ce cas l'agent peut bénéficier d'un aménagement de poste ou d'une réorientation professionnelle.

L'aménagement de poste, le changement d'affectation

L'aménagement de poste est envisagé lorsqu'un agent public présente une inaptitude temporaire à son poste de travail ou une inaptitude partielle au regard de certaines activités de son poste. Cela fait suite à une détérioration de l'état de santé ou d'un retour à l'emploi après un congé de maladie.

Il peut s'agir :

- d'un allègement des tâches à accomplir (tâches les plus pénibles, charges lourdes, maintenance...);
- de l'aménagement des conditions matérielles du poste (acquisition d'équipements spécifiques, mobilier adapté...);
- de l'aménagement du temps de travail (modifications des horaires de travail, temps de repos...).

Des aides financières peuvent être sollicitées, par l'employeur, auprès du fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP).

Dans le cas d'une impossibilité d'aménager le poste, l'agent peut bénéficier d'un **changement d'affectation**. Cette nouvelle affectation peut être provisoire ou définitive. Il s'agit pour l'agent d'occuper un autre emploi qui correspond toujours à son grade.

Si les solutions précédentes sont impossibles, les agents territoriaux dont l'état physique ne leur permet plus d'exercer les fonctions correspondantes aux emplois de leurs grades, peuvent bénéficier d'un **reclassement dans un autre emploi**, nécessitant un changement de cadre d'emplois.

La réorientation professionnelle : le reclassement

La collectivité est tenue de mettre en oeuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans l'emploi. Toutefois, il s'agit d'une obligation de moyens qu'elle devra seulement justifier, et non de résultat.

La période de préparation au reclassement (PPR) est un dispositif récent qui permet à l'agent de se maintenir dans l'emploi en changeant de filière et d'emploi. Elle est de droit lorsque l'agent la sollicite.

Il s'agit d'une situation administrative spécifique dans laquelle le fonctionnaire conserve, pour une durée maximale d'un an, son plein traitement et les garanties attachées à la position d'activité. **Les règles régissant ce nouveau dispositif sont contenues dans le décret n° 2017-172 du 5 mars 2019.**



Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique FIPHFP

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique accompagne les employeurs publics dans la mise en oeuvre de politiques d'inclusion professionnelle. Il impulse une dynamique et incite les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois versants de la fonction publique.

Créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, le FIPHFP est un acteur essentiel de la politique handicap dans la Fonction publique. Les employeurs publics qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi des 6 % de personnes handicapées, versent une compensation financière au FIPHFP.

Celui-ci est composé d'un comité national et de 17 comités locaux dans lesquels les représentants des personnels, des employeurs et des personnes handicapées, sont représentés. Le syndicat FORCE OUVRIERE est présent dans chaque comité.

Les actions portent sur le Recrutement, le Maintien dans l'emploi et la Formation.

Recrutement

Les personnes en situation de handicap accèdent à l'emploi public de deux façons :

→ **par la voie de droit commun** : le concours, dont les épreuves peuvent être aménagées (avec un financement du FIPHFP) ;

→ **via un recrutement sous contrat**, avec une possibilité de titularisation au bout d'une année.

Le FIPHFP aide l'employeur en amont du recrutement, et une fois la personne en poste en finançant :

1. son accueil (sensibilisation de l'environnement professionnel notamment) ;
2. l'aménagement de son poste de travail ;
3. les formations complémentaires éventuelles.

Maintien dans l'emploi

Cela peut se traduire par :

- des études et bilans de compétences ;
- de la formation ;
- des aménagements et adaptation de poste de travail ;
- des aides aux trajets (professionnels ou domicile/travail) ;
- un changement éventuel de poste.

Formation

Le FIPHFP finance directement des formations destinées à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap :

- Formation individuelle qualifiante ou diplômante spécifique au handicap ;



- Formation à la fonction de tuteur ;
- Formation, information et sensibilisation collective des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs en situation de handicap.

Les employeurs peuvent solliciter le FIPHFP pour des aides au cas par cas, ou conventionner avec celui-ci. Les représentants FO des comités locaux du FIPHFP peuvent vous apporter des renseignements complémentaires.

Passer un concours

Les candidats en situation de handicap relevant de l'article 5213-13 du Code du Travail, qui se présentent à un concours, subissent les mêmes épreuves d'admissibilité et d'admission que les autres candidats. Par contre, aucune limite d'âge ne peut leur être opposée (article L352-2 du Code de la Fonction Publique).

Mais compte tenu de la nature de leur handicap, ils peuvent demander à bénéficier d'un aménagement des épreuves qui a pour objet de rétablir l'égalité entre les candidats :

- Adaptation de la durée et fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats (ex : un tiers-temps supplémentaire pour chaque épreuve) ;
- Apport d'aides humaines et techniques nécessaires (ex : l'assistance d'une secrétaire ou la mise à disposition d'un ordinateur).

En outre, des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques (article L352-3 du Code de la Fonction Publique).

Aucun candidat ne peut être écarté en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite d'un examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction (article L352-1 du Code de la Fonction Publique). Les personnes reconnues handicapées ont donc la possibilité de se présenter aux différents concours de la FPT si elles remplissent les conditions générales exigées pour le recrutement de tout fonctionnaire (concours de catégorie A, B ou C).

Procédure à suivre

Les candidats handicapés qui souhaitent bénéficier de ces aménagements en font la demande au moment de leur inscription au concours ou à l'examen. Ils sont alors invités à consulter un médecin agréé qui précisera à l'autorité organisatrice du concours les aménagements d'épreuves qui s'imposent.

Les personnes en situation de handicap ont également la possibilité d'être recrutés sans concours dans la fonction publique, après une période d'emploi d'une durée variable en qualité d'agent non titulaire.



Suivez-nous sur les réseaux sociaux



Recevez les dernières nouvelles

Fédération Force Ouvrière des Territoriaux



SCAN ME



Des vidéos pratiques

Territoriaux TV



L'activité de la Fédération

federationfoterritoriaux



et toute l'actualité sur notre appli
FO Territoriaux



Fédération FO des Personnels
des Services Publics
et des Services de Santé
153-155 rue de Rome - 75017 PARIS

01 44 01 06 00

fo.territoriaux@fosps.com

www.foterritoriaux.fr