

LA GESTION DU HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Nadège LEMOUSSU

Responsable du Service Santé, Sécurité, Protection Sociale

LA NOTION DE HANDICAP

Article L. 5213-1 du Code du Travail

« 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 ».

- Agent Reconnu Travailleur Handicapé (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- Agent inapte partiellement (reclassement suite à un congé de maladie ou suite à des restrictions du médecin de prévention qui ne permettent plus à l'agent d'assurer l'ensemble de ses missions).

UN MOT SUR LA RQTH

La demande de reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés = une initiative de l'agent (médecin traitant, MDPH)

L'agent n'a pas l'obligation d'informer son employeur MAIS cette information est conseillée

La RQTH :

- implique une surveillance médicale renforcée,**
- un accès facilité au financement du FIPHFP,**
- dans certaines conditions, permet de bénéficier d'avantages pour la retraite.**

LE CADRE REGLEMENTAIRE

LE STATUT RELATIF A LA FONCTION PUBLIQUE

- l'obligation de préserver la santé et la sécurité des agents
- les dispositions relatives à l'aptitude et au reclassement
- un accès facilité à la FPT (concours aménagé et art 38)

LA LOI 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

- le droit à la compensation
- la création du FIPHFP
- l'employeur public d'au moins 20 salariés doit employer 6% de travailleurs handicapés

LES ENJEUX

Du respect de l'obligation d'emploi de 6%

Humain : enrichir les équipes de travail

Juridique : répondre à l'obligation réglementaire

Financier : ne pas payer la cotisation

De la préservation de la santé des agents

Humain : la reconnaissance qui favorise le bien être dans la collectivité (motivation, investissement, baisse de l'absentéisme) et limiter la désorganisation des services.

Juridique : répondre à l'obligation réglementaire

Financier : éviter les coûts liés au maintien dans l'emploi (aménagement de poste, congés de maladie, licenciement pour inaptitude,...)

LES ACTEURS : vos partenaires

Le FIPHFP

**Les CAP
EMPLOI**

Les SAMETH

Les CDG

**Les médecins
de prévention**

LES ACTEURS (1)

**Les médecins
de prévention**

→ Un rôle de conseil

→ Un rôle de prescripteur

LES ACTEURS (2)

Le FIPHFP

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

→ Les déclarations et l'obligation des 6 %

→ Le financement d'actions en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap

LES ACTEURS (3)

**Les CAP
EMPLOI**

→ Un lien avec les chercheurs d'emploi ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

LES ACTEURS (4)

Les SAMETH

*Service d'appui au
maintien dans l'emploi des
travailleurs handicapés*

Maintenir dans l'emploi un agent devenu inapte partiellement ou totalement à ses fonctions du fait de la maladie ou d'un accident via :

- Des compétences
- la connaissance d'un réseau pour accompagner les employeurs dans la recherche de solutions

LES ACTEURS (5)

Les CDG

- Une connaissance du statut de la fonction publique territoriale et un rôle de conseil auprès des collectivités territoriales pour la gestion de leur personnel
- Un partenariat avec le FIPHFP et un rôle de coordination des différents intervenants

CONCLUSION

En tant qu'employeurs, vous êtes concernés par le handicap :

- lors des recrutements
- dans les situations de maintien dans l'emploi.

Le centre de gestion, en tant que partenaire du FIPHFP, est votre interlocuteur pour l'ensemble de ces problématiques.