

AGENT ET HANDICAP : VOS DROITS ET DÉMARCHES EN 12 QUESTIONS

LE RISQUE D'ÊTRE CONFRONTÉ À UN HANDICAP AUGMENTE AVEC L'ÂGE : 75 % DES PERSONNES HANDICAPÉES LE DEVIENNENT AU COURS DE LEUR VIE ET ON ESTIME QU'UNE PERSONNE SUR DEUX CONNAÎTRA UNE SITUATION DE HANDICAP, TEMPORAIRE OU DURABLE, AU COURS DE SA VIE PROFESSIONNELLE. QUE FAIRE QUAND LE HANDICAP SURVIENT ? TOUR D'HORIZON DES QUESTIONS LES PLUS FRÉQUENTES.

1 C'est quoi « être handicapé » ?

Le handicap se définit comme une limitation à l'activité d'une personne, à la suite de l'altération d'une fonction physique, sensorielle, mentale, cognitive, psychique ou d'une maladie invalidante. Dans le monde du travail, il se définit par la difficulté à effectuer certaines tâches dans un poste et un environnement donné. Le fait de souffrir de déficiences n'entraîne donc pas forcément une situation de handicap au travail en général. En effet, une déficience peut constituer un handicap dans une activité, alors qu'elle sera sans incidence dans une autre activité. Autrement dit, une personne peut être inapte à exercer certaines fonctions, mais être pleinement compétente sur un autre poste.

2 Et quand le handicap ne se voit pas ?

On a souvent comme image du handicap une personne en fauteuil roulant. Cette image est réductrice ; 33 % seulement des personnes handicapées souffrent d'un handicap moteur. Il existe en réalité de nombreux types de handicap : moteur, visuel, auditif, psychique, intellectuel, résultant d'une maladie invalidante. Le handicap peut être visible : paraplégie, surdité, cécité... Mais, il peut aussi être invisible : asthme, diabète, séquelles de cancers, hépatites, VIH, insuffisance rénale ou cardiaque, sclérose en plaques, rhumatisme sévère, allergies graves, maladie psychique... Le handicap invisible est le plus répandu (80 %).

3 Je n'arrive plus à accomplir certaines tâches, vers qui me tourner ?

Consultez le médecin de prévention : il va pouvoir identifier la nature de vos difficultés et vous conseiller sur la démarche la plus adaptée. Ce médecin est tenu au secret médical, ce qui se dit entre vous pendant la consultation est donc confidentiel. Signaler ses difficultés, c'est une nécessité pour qu'elles soient prises en compte. Avec votre accord, le médecin va enclencher une démarche permettant d'adapter la situation de travail à votre état de santé. Cette démarche consiste à analyser le poste de travail (équipements, organisation du travail...), puis à envisager avec vous et votre employeur les solutions de maintien dans l'emploi.

4 Quelles sont les solutions possibles ?

Lorsque les exigences du poste de travail ne sont plus compatibles avec votre santé physique ou psychique, le médecin constate une situation d'inaptitude. Deux options sont alors ouvertes :

- vous pouvez continuer à occuper votre poste moyennant des aménagements ;
- le poste ne peut être aménagé pour vous permettre de remplir vos fonctions.

Dans le premier cas, vous continuez à occuper votre emploi ; dans le second, vous êtes affecté dans un autre emploi, compatible avec votre état de santé. Dans tous les cas, vous conservez un emploi. L'employeur a en effet l'obligation légale de rechercher toutes les solutions de maintien dans l'emploi et de reclasser l'agent dans un autre emploi.



Les fonctionnaires handicapés jouissent des mêmes droits et sont assujettis aux mêmes obligations que les autres fonctionnaires (Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

5 Qu'entend-on par « aménager la situation de travail » ?

Il s'agit de permettre à la personne en situation de handicap de remplir ses fonctions, en adaptant son poste de travail. Les aménagements nécessaires (dit « mesures de compensation du handicap ») sont déterminés par le médecin du travail, avec vous et avec l'aide de spécialistes (ergothérapeutes, ergonomes, professions paramédicales). Ces aménagements peuvent être :

- techniques : mobilier ergonomique, outils bureautiques adaptés (logiciels braille, téléphonie adaptée à la déficience auditive...), fauteuil roulant ou véhicule adapté, mise en accessibilité des locaux...
- organisationnels : allègement des tâches à accomplir, aménagement du temps de travail...
- d'assistance humaine : interprétariat en langue des signes, auxiliaire de vie, tutorat, accompagnement spécialisé.





6 La reconnaissance du handicap, c'est quoi ?

Les personnes qui sont atteintes d'une déficience ne sont pas automatiquement reconnues comme des « travailleurs handicapés ». Pour cela, le handicap doit être déclaré et la personne se voir attribuer une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

7 Qui peut l'obtenir ?

La RQTH peut être attribuée à toute personne handicapée de + de 16 ans qui travaille ou souhaite travailler (et aux jeunes handicapés sous statut scolaire de + de 16 ans qui signent un contrat d'apprentissage). Elle peut être délivrée pour un handicap « visible », mais aussi en raison d'un problème de santé entraînant une fatigue ou des douleurs chroniques, ou un protocole de soins contraignant (asthme, diabète, séquelles de cancers, hépatites, VIH...) et en raison d'une souffrance psychique (dépression, deuil, burnout...). La RQTH est délivrée pour une durée de 1 à 5 ans. Sur la notification de RQTH, la nature du handicap n'apparaît pas. Vous n'êtes pas dans l'obligation de la préciser.

8 À qui faut-il s'adresser ?

La RQTH est attribuée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui siège au sein de la Maison départementale de l'Autonomie de l'Isère (MDA 38). Le dossier de demande est à retirer et à déposer dans un des 13 lieux d'accueil de proximité de la MDA 38. Vous pouvez vous faire aider dans cette démarche par votre médecin, assistante sociale...

9 Quels avantages y-a-t-il à faire reconnaître son handicap ?

Il n'y a aucune obligation à faire reconnaître son handicap. La déclaration vise à faire valoir un statut (celui de « travailleur handicapé ») qui permet à l'agent de bénéficier de plusieurs avantages : accès à la FPT par concours aménagé, possibilité de départ anticipé à la retraite, priorité pour les mutations, accès aux procédures de détachement ou de mise à disposition auprès d'une autre administration, bénéfice des aides du FIPHFP (voir *infra*). Des avantages existent également pour faciliter l'insertion et la reconversion professionnelle (accès à la formation, reclassement...).

10 Que va penser mon employeur de ma demande ?

Il ne sait rien de votre démarche tant que vous ne lui en dites rien. En effet, la demande de RQTH relève de la personne handicapée et non de son employeur, et la décision d'attribution ne lui est pas communiquée par la CDAPH. Il vous appartiendra de l'en informer ou non. La démarche peut donc rester totalement confidentielle. L'agent a néanmoins intérêt à dire à son employeur qu'il bénéficie d'une RQTH. L'employeur pourra ensuite organiser au plus vite son maintien dans l'emploi, et notamment obtenir l'appui de certains organismes spécialisés, comme les SAMETH (service...).

11 Et mes collègues, vont-ils le savoir ?

Comme l'employeur, ils n'en savent rien, tant que vous ne décidez pas de les en informer. Là encore, des avantages existent à communiquer sur votre situation. L'enjeu est de leur permettre de mieux partager vos difficultés, de comprendre les adaptations du poste que justifie votre handicap, de bien cerner les tâches que vous pouvez remplir et celle que votre état de santé vous interdit de faire, etc.

12 Puis-je bénéficier d'aides ?

Selon la nature du handicap et dès lors qu'il est connu, l'employeur peut solliciter des aides techniques et humaines auprès du FIPHFP. Les plus courantes sont :

- l'aménagement de votre poste de travail : fauteuils et bureaux ergonomiques, équipements du lieu de travail, outils bureautiques pour compenser votre handicap (visuel, auditif ou autres), fauteuils roulant à usage professionnel...
- vos déplacements : il est possible d'aménager un véhicule adapté, pour effectuer vos trajets domicile-travail et vos déplacements professionnels.
- la formation nécessaire à votre réorientation professionnelle : bilan de compétences, formation spécifique destinée à compenser le handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi ou la reconversion professionnelle, formation aux aides techniques (formation à un outil bureautique, par exemple).
- un accompagnement humain : rémunération d'une auxiliaire de vie (aide dans les gestes du quotidien sur le lieu de travail), d'un(e) interprète en langue des signes, d'accompagnement spécialisé, de tutorat...

Qui peut vous aider ?

■ Cdg 38

416, rue des Universités - CS50097
38401 Saint-Martin-d'Hères Cedex
Référént Handicap - Tél. 04 56 38 87 09 -
04 56 38 87 53 / handicapemploi@cdg38.fr
www.cdg38.fr

■ MDA 38

15, avenue du Doyen Louis-Weil
38000 Grenoble
Demande de RQTH - tél. 04 38 12 48 48 /
0800 800 083 - mda38@cg38.fr
www.mda38.fr

■ SAMETH

MT2i - 11 rue Martin Luther King
38400 Saint-Martin-d'Hères
Information et conseil sur la démarche de
maintien dans l'emploi - Tél. 04 76 23 02 19 /
cdme.sameth38@orange.fr