

Le handicap au travail, de quoi parle-t-on ?

Vous encadrez une équipe ? Dans l'exercice de votre métier, vous serez confronté de près ou de loin à des situations de handicap qu'il faut savoir repérer et prendre en compte pour adopter les bons réflexes, mobiliser les bons acteurs...

A travers cette fiche pratique, nous vous proposons de décrypter la loi handicap de 2005, ses origines et sa vocation.

1- La première définition précise du handicap au travail est donnée

« 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 de santé invalidant*. »



Ce qu'il faut retenir ?

Le handicap est pluriel, il n'est pas forcément durable et il s'évalue au regard d'une situation et donc d'un environnement de travail.

Ainsi 1 personne sur 2 sera concernée par une situation de handicap au cours de sa vie.



La loi du 11 février 2005

pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est l'une des principales lois sur les droits des personnes en situation de handicap.

Elle passe d'une vision sociale de réparation du handicap d'après-guerre à une vision d'inclusion en faveur de l'égalité des droits et des chances de tous citoyens.

2- La création du FIPHFP et ses interventions

« Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles. »

Le FIPHFP collecte les contributions des employeurs publics qui ne parviennent pas à atteindre le taux d'emploi de 6% de Travailleurs Handicapés dans leurs effectifs et développe des dispositifs financiers intéressants pour accompagner les employeurs publics dans le développement de leurs actions ou politique à destination des agents en situation de handicap.

Retrouvez le catalogue des interventions sur le site www.fiphfp.fr

19 024 agents
sont en situation
de handicap soit
un taux d'emploi
régional de 5,69%
pour la fonction
publique!



3- Qui sont les bénéficiaires de cette Loi ?

Chaque année, tout employeur public de plus de 20 ETP déclare les bénéficiaires de l'obligation d'emploi rentrant dans ses effectifs et qui lui permettent ou non d'atteindre l'obligation d'emploi.

Qui est concerné ? :

- Les personnes ayant une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)
- Les personnes bénéficiaires d'une Allocation temporaire d'invalidité (ATI)
- Les agents reclassés statutairement
- Les personnes victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10 %
- Les personnes titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins 2/3 leur capacité de travail
- Les personnes titulaires d'une carte d'invalidité
- Les personnes titulaires d'un emploi réservé
- Les sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions **et** titulaires d'une rente/allocation
- Les personnes bénéficiaires de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH).

La COTOREP n'existe plus.
Elle a été remplacée par la **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées** qui délivre la RQTH.

Le reclassement :

Pour qui ?

Les agents inaptes à leur poste.

Cela sous-entend une reconversion professionnelle de l'agent.

Comment ? Après un avis d'inaptitude de la médecine professionnelle, un passage en comité médical ou commission de réforme puis au bout du parcours de reconversion la décision administrative.

La compensation du handicap passe alors par la recherche d'un métier et/ou un environnement de travail compatible avec l'état de santé de l'agent.

4- Les Maisons Départementales des personnes handicapées sont créées

Leurs missions :

- **Evaluer** les besoins de chaque personne en situation de handicap
- **Identifier** la nature des compensations à apporter
- **Accompagner** et **conseiller** les personnes en situation de handicap et leur famille
- **Sensibiliser** tous les citoyens au handicap

Pour en savoir plus, retrouvez la fiche pratique réalisée dans le cadre du Handi-Pacte

