

Fonction publique & maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

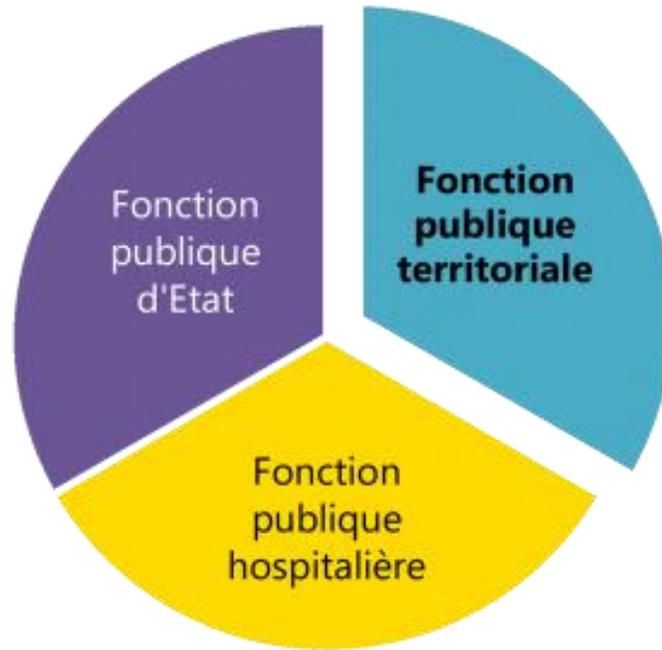
Dispositifs, actions et acteurs



Pour commencer

Des spécificités

3 Fonctions Publiques



Différentes filières professionnelles :
Technique, médicale, socio-éducative, administrative, etc.

3 catégories

A : Fonctions de conception et de direction

B : Fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou d'application

C : Fonctions d'exécution

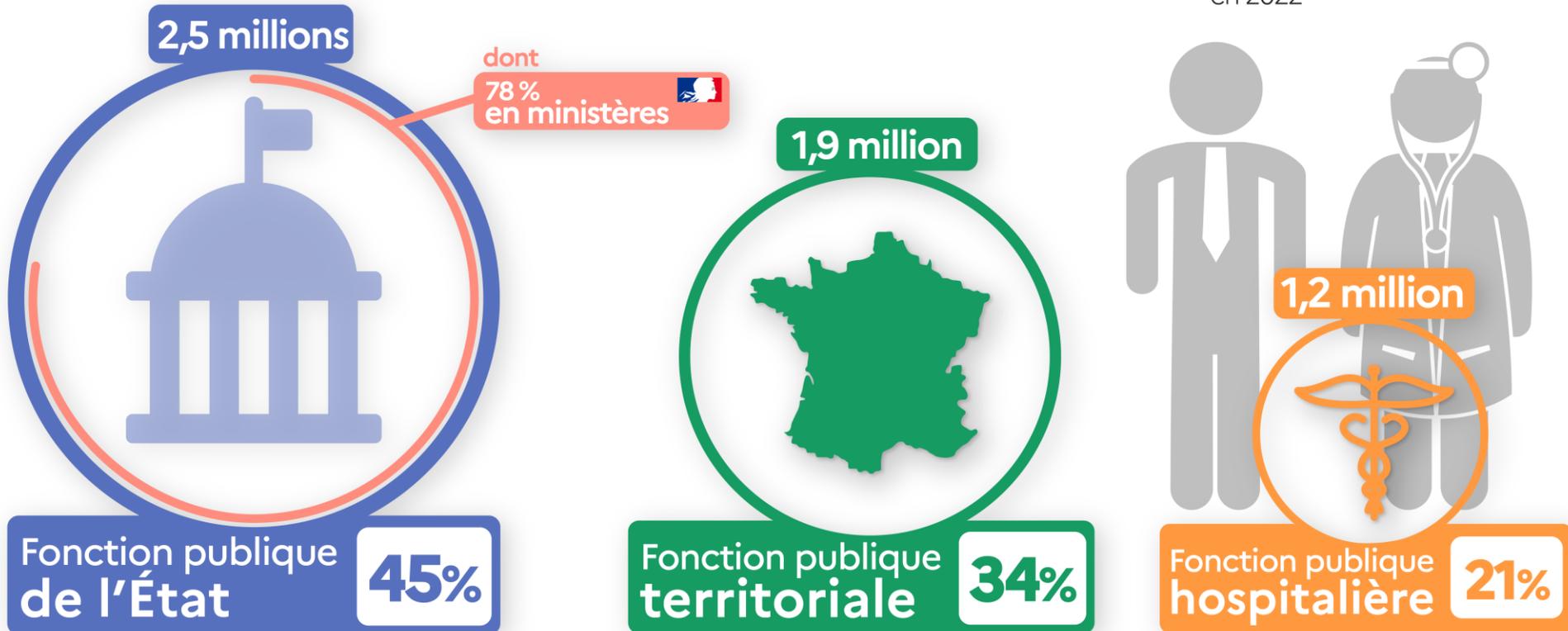
Corps (FPE / FPH) ou cadres d'emploi (FPT)

↓
Grades

↓
Echelons

Comment sont répartis les effectifs de la fonction publique

en 2022



Peut-on anticiper et accompagner un agent public en congés pour raison de santé ?

Quels acteurs peuvent-être mobilisés ?
Quels dispositifs ?

Médecin agréé

Spécifique FP

- ▶ **Sollicité par l'employeur public** pour toute question relative à l'aptitude d'un fonctionnaire ou agent contractuel : rôle de **conseiller médical**
- ▶ Ses **missions spécifiques** :
 - **Certifier de l'aptitude physique** dans le cadre du recrutement, lorsque les **fonctions nécessitent des conditions de santé particulières** (préalablement à la nomination à un emploi public)
 - **Effectuer le contrôle des arrêts de travail** (visites médicales obligatoires)
 - **Réaliser des expertises médicales** dans le cadre des instances médicales, pour **l'octroi de certains congés maladie**, examiner **l'imputabilité au service d'un accident de travail ou une maladie professionnelle**
 - **Siéger aux instances médicales**



Conseil Médical

Spécifique FP

- ▶ **Instance consultative** que **l'employeur public doit obligatoirement** consulter **avant** de prendre certaines décisions concernant la situation administrative des agents **en cas de maladie**
- ▶ Emet des **avis simples** : la décision revient à l'employeur public
- ▶ **2 formations** :
 - Une **formation restreinte**, qui examine principalement des projets de décisions concernant des pathologies d'origine non professionnelle et des situations de reclassement
 - Une **formation plénière**, qui examine des projets de décisions concernant des pathologies d'origine professionnelle et des situations de mise à la retraite pour invalidité

Service de médecine pro

Spécifique FP

- ▶ **Peut être sollicité** par l'employeur public & l'agent, mais aussi par tout autre acteur du maintien
- ▶ **Equipe pluridisciplinaire**
- ▶ Intervient sur **différents champs** :
 - **Suivi médical des agents** (différents en fonction des FP)
 - **Participation à la médecine statutaire** : accident de service / maladie pro, instances médicales, adaptation des postes de travail, procédure de reclassement
 - **Actions en milieu de travail** (tiers-temps)
- ▶ **Service** : autonome, commun ou interentreprise

Les différents congés pour raison de santé

Des spécificités

Pour les fonctionnaires :

- Congé de maladie ordinaire (CMO)
- Congé de longue maladie (CLM)
- Congé de longue durée (CLD)
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)

Ces fonctionnaires relèvent du **régime spécial** de la sécurité sociale

Pour les agents non titulaires de droit public / contractuels :

- Congé de maladie
- Congé de grave maladie
- Congé pour AT / MP

Ces agents relèvent du **régime général** de la sécurité sociale

► **En résumé :**

Types de congés de maladie	Durée de congés maximale	Rémunération à plein traitement	Rémunération à 1/2 traitement
Maladie ordinaire	12 mois consécutifs	3 mois	9 mois
Longue maladie CLM	3 ans	1 an	2 ans
Longue durée CLD	5 ans	3 ans	2 ans
Accident de service et Maladie professionnelle	Placement en CITIS (Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service) et rémunération à plein traitement tant qu'il n'y a pas de reprise de fonctions. De plus, l'employeur prend en charge les frais médicaux et pharmaceutiques liés à l'accident.		

► En résumé :

Types de congés de maladie	Durée de congés maximale	Rémunération à plein traitement	Rémunération à 1/2 traitement
Maladie ordinaire	12 mois consécutifs	3 mois	9 mois
Grave maladie	3 ans	1 an	2 ans
Accident de service et Maladie professionnelle	Tant que le/la fonctionnaire est inapte à l'exercice de ses fonctions en lien avec cet accident	Jusqu'à l'expiration du congé	néant

Quelles sont les obligations des
employeurs publics en matière de maintien
dans l'emploi ?

Quels acteurs peuvent-êtr mobilisés ?
Quels dispositifs ?

Aménagement du poste de travail



- ▶ Peut concerner tous les agents confrontés à une **diminution de leurs capacités / restrictions médicales**
- ▶ Le **médecin du travail** comme acteur incontournable
 - Identifie la nature des difficultés
 - Vérifie la **compatibilité entre état de santé et poste occupé**
 - Propose une **étude de poste** si nécessaire
 - Peut **orienter** vers les **assistants / conseillers en prévention** et/ou **réfèrent handicap** si besoin, ou vers des **partenaires extérieurs** (Cap emploi, CDG pour la FPT, etc.)
- ▶ Ces acteurs peuvent être sollicités : **pendant l'arrêt de travail** pour préparer la reprise, ou lorsque l'agent est **en poste**



CAP
EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

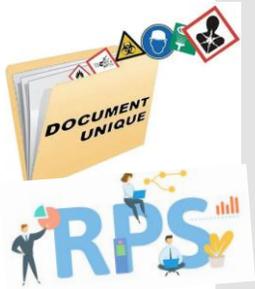
CDG
CENTRE DE GESTION
de la Fonction Publique Territoriale

emploi
fiphfp
handicap

Focus sur : Les Centres de Gestion de la FPT

Spécifique FPT

- ▶ **Etablissement public local** à caractère administratif au niveau départemental, dont le rôle est de favoriser une **application uniforme & équitable** du statut de la FPT
- ▶ **Missions confiées par la loi** en matière de recrutement et de gestion du personnel territorial (sans que les collectivités dessaisies de leur pouvoir de décision)
 - Avec dans la majorité des CDG, des missions spécifiques dédiées à la promotion de la **santé & sécurité au travail**, la **prévention des risques professionnels & la politique handicap**
- ▶ **Affiliation** des collectivités et établissements publics territoriaux du département :
 - **Obligatoire** pour les communes et établissements publics territoriaux qui emploient **moins de 350 fonctionnaires**
 - **Facultative pour les autres collectivités**



Focus sur : Les Cap Emploi



- ▶ Identification des interlocuteurs – complémentarité avec les ressources internes - particularité des différentes fonctions publiques
- ▶ Réalisation des études de postes, identification des préconisations, appui à la recherche de matériels
- ▶ Mobilisation des dispositifs Appui Spécifique si nécessaire
- ▶ Mobilisation des aides FIPHFP si nécessaire

Aménagement du poste de travail

- ▶ **Employeur et agent** : parties prenantes de la démarche
- ▶ **Incombe** à l'employeur
 - « L'employeur veille à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des agents sous son autorité »
 - **Si l'employeur public ne peut répondre aux préconisations d'aménagements de poste, il doit en informer le médecin du travail et la F3SCT par écrit**



Nouvelle affectation

Spécifique FP

- ▶ Si l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, un agent titulaire peut être **affecté à un autre poste (dans son cadre d'emploi / corps)**
 - Après avis du médecin du travail
 - Ou du Conseil Médical, si l'état de santé a nécessité un Congé Maladie
- ▶ Si besoin, mobilisation possible des **aides du FIPHFP** :
 - Si nécessité d'un aménagement du poste
 - Si nécessité d'une formation dans le cadre de la nouvelle affectation



CAP
EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

CDG
CENTRE DE GESTION
de la Fonction Publique Territoriale



Reclassement

Spécifique FP

- ▶ Si l'aptitude physique ne permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois du grade, alors l'autorité territoriale peut proposer à l'agent d'effectuer une demande de **reclassement sur un emploi d'un autre cadre d'emplois / corps**
 - Après avis du Conseil Médical
 - Proposition d'une **Période Préparatoire au Reclassement (PPR)**



Période Préparatoire au Reclassement

Spécifique FP

- ▶ **Droit automatiquement proposé** au fonctionnaire dont l'état de santé physique et/ou mental, sans lui interdire d'exercer toute activité, **ne lui permet plus d'exercer les fonctions correspondant aux emplois de son grade.**
 - Reconnaissance de **l'inaptitude** obligatoirement rendue par le **conseil médical**
- ▶ Vise à **préparer** et le cas échéant à **qualifier** son bénéficiaire à l'occupation de **nouveaux emplois publics uniquement.** (≠ réorientation professionnelle vers le secteur privé)
 - **Période transitoire (12 mois) en amont du reclassement** permettant d'anticiper la reconversion professionnelle du fonctionnaire
 - **Convention bipartite** entre agent et employeur pour FPE et PFH; **convention tripartite** avec CDG ou CNFPT pour FPT



Licenciement et retraite pour invalidité

Spécifique FP

- ▶ **Lorsqu'aucun emploi ne peut être proposé** par son employeur au fonctionnaire qui a sollicité son reclassement,
ET
- ▶ Lorsque, malgré ses recherches, le **fonctionnaire n'a pu trouver un autre emploi au sein d'une autre administration**



L'employeur public de l'agent doit enclencher la procédure de **mise à la retraite pour invalidité** ou, si l'agent ne remplit pas les conditions d'octroi, de **licenciement pour inaptitude physique**, auprès du Conseil Médical

Reconversion des fonctionnaires vers le privé

Si aucun emploi ne peut être proposé par l'employeur et qu'aucun autre emploi au sein d'une autre administration ne peut être trouvé, alors le **projet de reconversion peut s'orienter vers le secteur privé**



Sollicitation de cap emploi comme **opérateur du CEP** pour accompagnement dans la préparation d'une reconversion externe

Quels dispositifs et aides peuvent-êtr
mobiliser faveur du maintien dans l'emploi
des agents publics ?

Les principales aides du FIPHFP

Les aides techniques liées à la compensation du handicap : prothèses auditives, fauteuil roulant, orthèses et prothèses externes

Les aides à l'aménagement de poste : adaptation du poste, auxiliaire professionnel, tutorat, interprète, emploi accompagné

Les aides à la formation : bilans de compétences et professionnels, formation (compensation du handicap, PPR, reclassement statutaire, reconversion, apprentissage)

Les aides à l'emploi : aide au parcours vers l'emploi, aux déplacements, recours au secteur adapté, à l'apprentissage, à l'insertion (durable)

Les prestations et dispositifs mobilisables (via les prescripteurs)

Appuis spécifiques

Etudes ergonomiques

Accompagnement COMETE SMR

Dispositif Emploi Accompagné

FOCUS : Aménagements

► Focus sur l'aide à l'adaptation du poste de travail :

Permet de financer le surcoût lié à l'aménagement technique du poste de travail de la personne

Montant de l'aide évalué dans une logique de stricte compensation du handicap

Montant maximum de l'aide : 10 000€

Renouvellement de l'aide :

En cas d'aggravation du handicap ou de changement de poste de l'agent; et après validation du médecin du travail

FOCUS : Auxiliarat

► Focus sur l'aide liée à un auxiliaire professionnel :

Objectif de l'aide :

Compenser, dans le cadre professionnel, un geste professionnel que l'agent ne peut pas réaliser en raison de son handicap

Limite : 2/3 de la dépense

Plafond horaire fixé sur la base du 1er élément de la prestation de compensation du handicap (1er niveau) pour les prestations en externe

Plafond horaire correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10ème échelon pour les prestations en interne

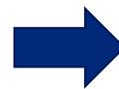
La demande de prise en charge doit être effectuée pour chaque année civile (jusqu'au 31 décembre)

Pour aller plus loin...



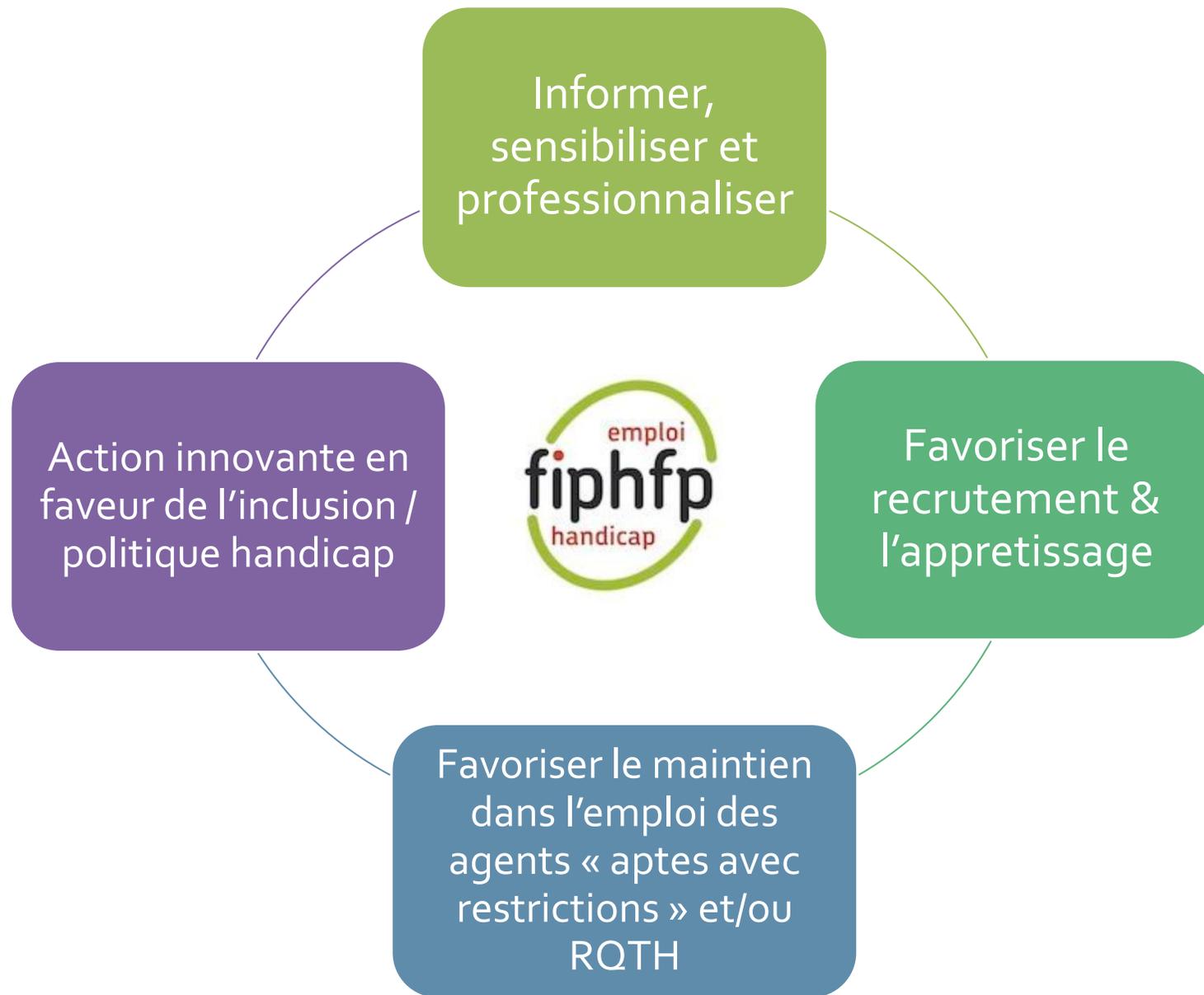
Catalogue des interventions du FIPHFP

PARTIE 2 : LES INTERVENTIONS DU FIPHFP.....	17
A. Les aides techniques à la compensation du handicap.....	18
01. Prothèses auditives.....	19
02. Fauteuil roulant.....	23
03. Orthèses et prothèses externes.....	27
B. L'aide au parcours dans l'emploi.....	31
04. Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées.....	32
C. L'aide aux déplacements en compensation du handicap.....	36
05. Aide aux déplacements en compensation du handicap.....	37
D. L'aide pour favoriser le recours auprès du secteur adapté.....	46
06. Abonnement plateforme milieu protégé.....	47
E. Les aides spécifiques à l'apprentissage.....	50
07. Indemnité d'apprentissage.....	51
F. Les aides à l'insertion.....	58
08. Accompagnement socio-pédagogique - contrats particuliers.....	59
09. Prime à l'insertion durable.....	63
10. Indemnité de stage.....	67
11. Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire.....	71
G. Les aides à l'aménagement du poste de travail.....	75
12. Etude de poste.....	76
13. Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap.....	80
14. Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle.....	84
15. Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles.....	89
16. Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap.....	97
17. Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur, visio-interprétation en LSF.....	105
18. Dispositifs d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap.....	109
H. Les aides à la formation des personnes en situation de handicap.....	114
19. Bilan de compétence et bilan professionnel.....	115
20. Formation destinée à compenser le handicap.....	119
21. Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR).....	123
22. Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude.....	127
23. Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive.....	131
24. Formation dans le cadre de l'apprentissage.....	135
25. Surcoûts liés aux actions de formation.....	139
I. Les aides versées afin d'améliorer les conditions de vie.....	143
26. Chèques emploi service universel et chèques vacances.....	144
J. Les aides pour sensibiliser, former et communiquer sur le handicap.....	147
27. Communication, information et sensibilisation des collaborateurs.....	148
28. Formation des acteurs internes de la politique handicap.....	151
K. Les aides pour mettre en œuvre l'accessibilité numérique.....	154
29. Pré-audit ou audit rapide d'accessibilité numérique.....	159
30. Audit initial d'accessibilité numérique.....	162
31. Appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique.....	165
32. Audit de validation.....	168



Retrouvez le catalogue des aides du FIPHFP : cliquez [ici](#)

Convention FIPHFP & employeurs publics



En résumé... quels acteurs sont concernés / mobilisables dans le cadre du maintien dans l'emploi dans la FP ?



L'employeur public



L'encadrement



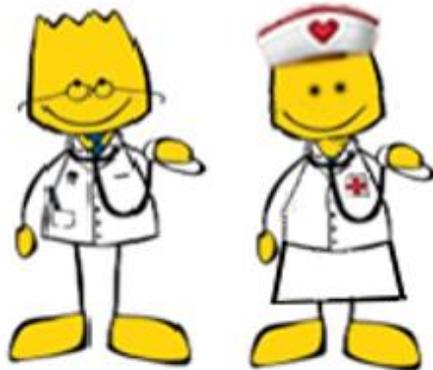
L'agent



L'assistant de prévention



L'ACFI



L'équipe médicale
du service de médecine pro



Le service de prévention



Le CST
et sa F3SCT



Spécifique FPT



Merci de votre
attention



Elodie COMBLET

Responsable du Pôle Santé-Prévention
& Correspondante Handicap
Centre de Gestion de l'Indre
@ : e.comblet@cdg36.fr
Tel : 06 75 70 81 36

Anne BASSEMAYOUSSE

Chargée de mission
Cap emploi 18
@ : abassemayousse@capemploi18.com
Tel : 06 32 32 27 80