



10.2. Les agents en situation de Handicap au travail

10.2.1. Méthodologie

Qu'est-ce que le handicap au sens de la réglementation ?

Selon la loi, constitue un handicap, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans un environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant ».

On peut distinguer 7 grandes familles de handicap ou déficiences :

	Le handicap moteur : recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (<i>difficultés pour se déplacer, conserver ou changer la position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes</i>).
	Le handicap visuel : concerne les personnes aveugles, mais aussi, dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes
	Le handicap auditif : concerne les personnes sourdes et malentendantes. La perte auditive totale est rare, la plupart des déficients auditifs possèdent « des restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification. Selon les cas, ce handicap s'accompagne ou non, d'une difficulté à oraliser.
	Le handicap cognitif : concerne les personnes atteintes d'un traumatisme crânien, de lésions cérébrales, de dyslexie ou de dyspraxie.
	Le handicap psychique : concerne les personnes atteintes de pathologies psychiatriques. Il n'implique pas de déficit intellectuel majeur.
	La déficience intellectuelle : c'est une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition.
	Les maladies invalidantes : elles sont nombreuses et touchent toutes les parties du corps humain. Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives.

NB : On appelle **polyhandicap** un handicap grave à expression multiple avec déficience mentale sévère ou profonde, entraînant une restriction extrême de l'autonomie et des possibilités de perception, d'expression et de relation.

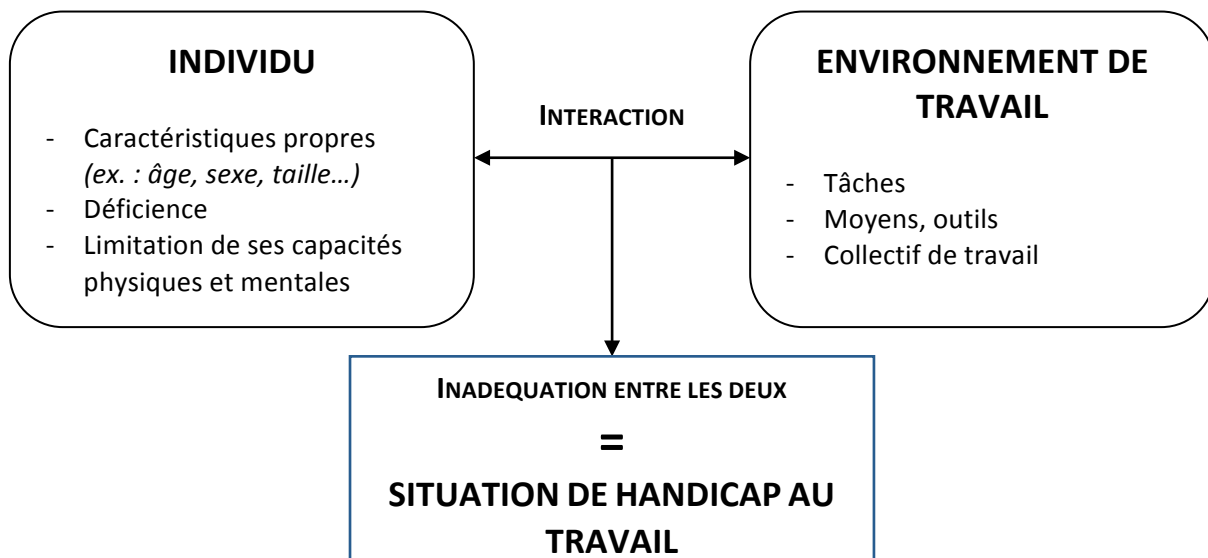
La personne polyhandicapée a besoin d'une tierce personne en permanence pour tous les actes de la vie quotidienne.

Le polyhandicap est peu compatible avec une activité professionnelle.

*On appelle **plurihandicap** (ou multihandicap) un trouble associant plusieurs déficiences ayant le même degré de gravité.*

La prise en charge est difficile et les moyens de compensations habituels ne peuvent pas toujours être mobilisés. (ex. : une personne sourde et malvoyante ne pourra pas utiliser la Langue des Signes Françaises (LSF) ni la lecture labiale).

Schéma n°1 : Définition d'une situation de handicap au travail



Quelles sont les obligations des collectivités territoriales en matière d'emploi des travailleurs handicapés ?

La loi « Handicap » a renforcé le principe de l'obligation d'emploi notamment dans les collectivités territoriales qui embauchent plus de 20 agents en Équivalent Temps Plein (ETP).

De ce fait, elles sont soumises à un taux d'emploi de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE) à hauteur de 6 % de l'effectif.

Dans l'hypothèse où la collectivité ne respecte pas cette obligation, des pénalités financières sont à verser au Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Le montant de cette contribution est calculé en fonction du nombre de BOE manquant dans la collectivité ou l'établissement et de la taille de la collectivité sur la base de l'Effectif Total Rémunéré (ETR).

Exemple n°1 : Pour une collectivité de 43 ETP et 51 ETR ayant 1 BOE

Nombre légal de bénéficiaires = ETR X 6% = 51 X 6% = 3 BOE

Il manque donc 2 unités à la collectivité pour éviter le versement de la contribution.

Montant de la contribution = 2 (unités manquantes) x 400 x 9.43 (SMIC horaire brut) = **7 544 €**

Exemple n°2 : Pour une collectivité de 789 ETP et 945 ETR ayant 42 BOE

Nb légal de bénéficiaires = ETR X 6% = 945 X 6% = 57 BOE

Il manque donc 15 BOE au sein de cette collectivité

Contribution = 15 (unités manquantes) x 600 x 9.43 (SMIC horaire brut) = **84 870 €**

Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ?

Les BOE sont :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) bénéficiant donc d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
- les titulaires d'une carte d'invalidité.
- les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).
- les titulaires d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle avec une incapacité permanente égale ou supérieure à 10 %.
- les titulaires d'une pension d'invalidité si l'invalidité réduit d'au moins 2/3 la capacité de gain ou de travail.
- les agents reclassés.
- les agents bénéficiant d'une Allocation d'Invalidité Temporaire (AIT) ou d'une Allocation Temporaire d'Invalidité des Agents des Collectivités Locales (ATIACL).
- les titulaires d'une pension militaire d'invalidité.
- les sapeurs pompiers volontaires titulaires d'une allocation / rente.
- les veuves de guerre.
- les orphelins de guerre de moins de 21 ans.

Comment accompagner un agent en situation de handicap au travail ?

Toute personne peut, au cours de sa vie professionnelle, se retrouver dans une situation difficile face à l'emploi, en raison d'un problème de santé qui ne se voit pas toujours, mais qui entraîne fatigue, douleurs, absences...

L'accompagnement d'un travailleur handicapé dans le cadre d'un recrutement ou d'un maintien dans l'emploi au sein d'une collectivité, a pour objectif **d'adapter la situation de travail (poste de travail et son environnement)** afin de **compenser la situation de handicap**. Les différents outils présentés ci-dessous permettront aux collectivités d'accompagner leurs agents handicapés pour assurer leur maintien dans l'emploi.

1. Vers la Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Le dispositif RQTH s'adresse aux personnes en capacité de travailler mais présentant des difficultés à exercer certains types d'activités professionnelles en raison d'un problème de santé. Les personnes bénéficiaires de la RQTH connaissent des situations très diverses. Elles rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi et de maintien du fait de leur état de santé.

Cette reconnaissance donne accès à certains droits que ce soit à titre personnel ou professionnel. Elle permet notamment de débloquer des aides financières auprès du FIPHFP afin de réaliser différentes actions permettant le maintien dans l'emploi du travailleur handicapé (aménagement matériels et organisationnels de l'environnement de travail, facilité d'accès à des formations, bilan de compétences...).

La demande de RQTH est une démarche personnelle de l'agent qui n'a aucune obligation d'en informer son employeur. Cette reconnaissance est une décision administrative attribuée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) pour une durée allant de un à cinq ans. Elle se réalise auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) et doit être renouvelée.

Les assistantes sociales peuvent informer et accompagner les agents dans cette démarche ainsi que dans le montage du dossier auprès de la MDPH.

Taille de la collectivité	Coût d'une unité manquante
De 20 à 199 agents	400 fois le SMIC horaire
De 200 à 749 agents	500 fois le SMIC horaire
De 750 agents et plus	600 fois le SMIC horaire

La RQTH constitue un élément de compréhension pour l'employeur, les collègues de travail, par rapport à la situation de

l'agent ainsi qu'aux difficultés qu'il rencontre. Il s'agit de la reconnaissance officielle d'un problème de santé, qui impacte sur la situation professionnelle de l'agent et qui doit être prise en compte par l'employeur.

2. Quelle démarche pour adapter le poste de travail ?

Les adaptations de poste de travail doivent être validées par le médecin du service de médecine préventive qui pourra prendre l'attache de personnes compétentes en fonction de la situation étudiée (*ergonome, psychologue du travail, correspondant handicap, assistant / conseiller de prévention...*).

Une étude de poste consiste à décrire :

- la situation de l'agent, les conséquences de sa pathologie ;
- son travail en réalisant des observations sur le terrain, lorsque l'agent est en situation réelle de travail.

Les outils permettant la compensation d'une situation de handicap au travail :

- Les aménagements matériels :
Ex : apporter un outil supplémentaire afin de permettre à l'agent d'effectuer une tâche qu'il n'aurait pas pu réaliser sans.
- Les aménagements organisationnels :
Ex : alterner les tâches dites « lourdes » et « légères » ; éviter à l'agent la réalisation de certaines tâches, aménager les horaires de travail...
- Les aides humaines.
Ex : les auxiliaires de vie professionnelle.

3. Intégrer un Travailleur Handicapé au sein d'un collectif de travail.

Le collectif de travail est un élément faisant partie de l'activité d'un agent. Il est donc important de le prendre en compte dans l'accompagnement d'un travailleur handicapé aussi bien lors d'un recrutement que d'un maintien au sein d'une collectivité.

Ainsi, tout comme l'aménagement de l'environnement et du poste de travail, la préparation de l'équipe est une condition nécessaire afin d'assurer la pérennité du recrutement / maintien.

Cette action peut être réalisée par exemple par **un ergonome et / ou un psychologue du travail**. Les différents points pouvant être abordés sont les suivants (*avec l'accord préalable de l'agent concerné et de l'employeur*) :

- présentation des conséquences de la pathologie de l'agent sur le travail ;
- présentation des propositions d'aménagement ;
- réflexion du groupe sur d'autres aménagements possibles.

Il s'agit d'un lieu d'échange où l'objectif est d'impliquer l'ensemble des acteurs.

Ce type d'intervention doit être réalisé sur la base du volontariat. Les personnes concernées sont celles susceptibles de travailler avec la personne en situation de handicap au sein de la collectivité.

Conclusion : l'accompagnement présenté doit aboutir à une véritable intégration de l'agent handicapé au sein de la collectivité.

Références juridiques

- La Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant disposition statutaire relative à la fonction publique territoriale et notamment les articles 3, 47 et 110
- La Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- La Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés