

SYNDICALEMENT VÔTRE  
LES **CAHIERS** DE  
**LA FSU TERRITORIALE**

CAHIER  
NUMÉRO 46

**SPÉCIAL  
HANDICAP**

SEPTEMBRE  
2022



*75 % des personnes handicapées le deviennent au cours de leur vie.*

*Le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap est donc un véritable enjeu pour les employeurs et la société.*

*Le statut de la Fonction publique prévoit des dispositifs à mettre en place pour le maintien dans l'emploi de ses agents qui connaissent une situation de handicap, parmi lesquels on peut citer les aménagements de postes, les dispositifs d'emploi accompagné ou encore la période préparatoire au reclassement...*

## EMPLOI ET DROITS DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LA FPT

Tout-e agent-e confronté-e à cette situation doit le déclarer : l'employeur pourra alors utiliser des aides du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) pour aménager le poste de travail de l'agent-e ou proposer une réorientation professionnelle, en fonction de ses capacités et de ses besoins.

### DÉCLARER SON HANDICAP FAVORISE LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Lorsqu'un handicap survient au cours de la vie, il impacte le parcours professionnel. Des aides et aménagements existent pour permettre le maintien dans l'emploi.

La première démarche à suivre est la consultation du médecin du travail ou de prévention : celui-ci pourra identifier la nature des difficultés rencontrées par l'agent-e.

L'analyse du poste de travail est le préalable nécessaire à la mise en œuvre de solutions adaptées.

L'employeur est alors tenu d'enclencher une démarche d'aménagement. Le médecin du travail joue un rôle pivot dans la démarche engagée : il intervient si nécessaire en étroite concertation avec les acteurs médicaux et sociaux, les experts techniques (ergothérapeutes, ergonomes, professions paramédicales, assistante sociale du personnel...).

Ensemble, ils analysent la situation (espaces de travail, équipement, organisation du travail) et envisagent avec l'agent-e les solutions alternatives.

Une fois ce bilan conjoint établi, le médecin du travail propose à l'employeur des ajustements, techniques et/ou organisationnels.

### QUEL IMPACT SUR LE PARCOURS PROFESSIONNEL ?

L'agent-e peut conserver le même poste ou un équivalent à condition qu'il fasse l'objet des aménagements préconisés par les spécialistes médicaux et les experts techniques. C'est la situation d'inaptitude.

Il pourra occuper un poste différent au sein de la même organisation mais compatible avec ses capacités. Le cas échéant, l'agent-e peut bénéficier d'aides pour une reconversion. C'est le reclassement.

### DÉCLARER SON HANDICAP, C'EST UNE NÉCESSITÉ POUR QU'IL SOIT PRIS EN COMPTE

L'apparition d'un handicap peut être mal vécue. Lorsqu'il diminue les capacités professionnelles, les conditions de travail ne sont plus adaptées à la nouvelle situation.

Dans ce cas, il peut être souhaitable de faire reconnaître rapidement son handicap pour éviter de mettre sa santé et sa sécurité en danger.

Des solutions existent pour mieux vivre cette situation professionnelle. Un seul préalable : en parler au médecin du travail. Sa consultation est couverte par le secret médical. Il saura conseiller sur la démarche la mieux adaptée et veillera à son bon déroulement.

La déclaration du handicap vise surtout à faire valoir un statut, et donc à protéger l'agent. De son côté, l'employeur pourra solliciter l'appui et organiser le maintien dans l'emploi.

## LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS D'AIDE

Selon la nature du handicap et dès lors qu'il est reconnu et formalisé, l'employeur peut solliciter des aides techniques et humaines auprès du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPHFP) dans la Fonction publique. Les plus courantes sont les suivantes :

### L'aménagement de votre poste de travail

Fauteuils et bureaux ergonomiques, équipements du lieu de travail, outils bureautiques pour compenser le handicap (visuel, auditif ou autres), fauteuils roulant à usage professionnel...

Il existe des dispositifs ou dispositions qui permettent de maintenir dans leur emploi les agent-es reconnu-es inaptes à leurs fonctions en adaptant leur poste, ou leur outil de travail.

### Les déplacements

Il est possible d'aménager un véhicule adapté, pour effectuer les trajets domicile-travail et les déplacements professionnels.

Dans le cas où les trajets doivent être assistés, les transports liés à l'exercice professionnel sont également pris en charge, dans la limite d'un plafond fixé par agent et par an.

### Différentes solutions de formation pour la réorientation professionnelle

Selon la situation de l'agent-e il ou elle peut bénéficier :

- d'un bilan de compétences ;
- d'une formation spécifique, destinée à compenser le handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi ou la reconversion professionnelle ;
- d'une formation aux aides techniques : formation à un outil bureautique, par exemple.

Si l'agent-e doit suivre une formation continue, le FIPHFP prend également en charge le surcoût engendré par le transport, l'hébergement ou encore la pédagogie spécifique. La rémunération est prise en charge par le FIPHFP lors de la formation, qu'elle soit liée à un reclassement ou destinée à compenser le handicap.

## LA PÉRIODE PRÉPARATOIRE AU RECLASSEMENT

La période de préparation au reclassement est une période de transition professionnelle de l'agent-e vers le reclassement.

Elle vise à préparer l'agent, par l'acquisition de nouvelles qualifications, à l'occupation d'un nouvel emploi compatible avec son état de santé.

Elle s'adresse aux agent-es reconnu-es inaptes aux fonctions de leur grade par le conseil médical, mais pouvant exercer d'autres activités dans un autre cadre d'emplois.

Dès réception de l'avis du conseil médical, l'employeur public informe l'agent-e de son droit à la Période de Préparation au Reclassement (l'agent pourra refuser la proposition et présenter directement une demande de reclassement).

Le FIPHFP prend en charge, à titre expérimental, les frais de formation de l'agent-e engagé-e dans un parcours de reconversion professionnelle liée à sa situation de handicap, plafonné à 10 000 € par an, de date à date, pour une durée maximale d'un an.

Le FIPHFP prend également en charge :

- la rémunération des auxiliaires de vie pour aider dans les gestes du quotidien sur le lieu de travail, si nécessaire ;
- la rémunération d'un(e) interprète en langue des signes ;
- la mise en place d'une aide sociale destinée à favoriser l'insertion professionnelle de l'agent-e.

ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES

LA FSU TERRITORIALE

*ambassade*  
MULTI-**TIEN**



104 Rue Romain Rolland 93260 LES LILAS  
01 41 63 27 59  
contact@snuter-fsu.fr  
www.snuter-fsu.fr

ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES

LA FSU TERRITORIALE

ensemble  
**AU QUOTIDIEN**

104 Rue Romain Rolland 93260 LES LILAS  
01 41 63 27 59  
contact@snuter-fsu.fr  
www.snuter-fsu.fr





*c'est tout VU on vote FSU*

**POUR** DÉFENSE  
DÉFENSE

2022

**ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES:**

**LA DATE À RETENIR**

**QUAND ON NE CROIT PLUS AU PÈRE NOËL**

*c'est tout VU on vote FSU*

**FORSE  
DÉFENDRE**



## UN DOSSIER MDPH POUR QUOI FAIRE ?

Pour bénéficier d'aides au handicap, il est conseillé en parallèle ou en amont de saisir la Maison Départementale des Personnes en Situation du Handicap ou Maison de l'Autonomie (selon les départements).

## PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES AGENT-ES TERRITORIAUX ET DE LEUR FAMILLE : AIDES PROPRES AUX ENFANTS HANDICAPÉS

Des prestations interministérielles s'adressent de façon spécifique aux parents d'enfants en situation de handicap.

Ces prestations sont versées par l'administration dont dépend le parent, l'agent-e doit prendre contact avec le service des ressources humaines ou le service gestionnaire des prestations d'action sociale de sa collectivité.

Montants de ces prestations :

- les montants de ces prestations sont fixés chaque année par une circulaire interministérielle relative aux prestations d'action sociale à réglementation commune.
- les prestations pour les parents d'enfants handicapés ne sont soumises à aucune condition de ressources.

## L'ALLOCATION AUX PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS DE MOINS DE 20 ANS (APEH)

Cette prestation s'adresse aux parents d'enfants de moins de 20 ans dont le taux d'incapacité est de 50% ou plus et qui perçoivent l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

Une notification de la décision de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) devra être fournie.

**Attention :** l'allocation aux parents d'enfants handicapés n'est pas cumulable avec la prestation de compensation du handicap (PCH) prévue par la loi 2005-102 du 11 février 2005.

Cette allocation ne peut pas être attribuée lorsque l'enfant est placé en internat permanent (y compris les week-ends et les congés scolaires) dans un établissement spécialisé avec une prise en charge intégrale (soins, frais de scolarité, frais d'internat) par l'État, l'assurance maladie ou l'aide sociale.

## L'ALLOCATION SPÉCIALE POUR JEUNES ADULTES ATTEINTS D'UNE MALADIE CHRONIQUE OU D'UN HANDICAP POURSUIVANT DES ÉTUDES, UN APPRENTISSAGE OU UN STAGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (AU-DELÀ DE 20 ANS ET JUSQU'À 27 ANS)

Cette prestation vise à faciliter l'intégration sociale des enfants des agents, handicapés ou atteints d'une maladie chronique, qui suivent des études, sont en apprentissage ou suivent un stage de formation professionnelle.

L'enfant ne doit être bénéficiaire ni de l'allocation adulte handicapé (AAH), ni de la prestation de compensation du handicap (PCH).

## LA PARTICIPATION AUX FRAIS DE SÉJOURS EN CENTRES DE VACANCES SPÉCIALISÉS

Cette prestation consiste en une participation à des frais de séjours des enfants handicapés, sans condition d'âge, séjournant dans un centre de vacances agréé spécialisé relevant d'organismes à but non lucratif ou de collectivités publiques.

Elle peut être versée pour une durée de 45 jours par an.

## LA PARTICIPATION AUX FRAIS DE SÉJOURS DANS DES CENTRES FAMILIAUX DE VACANCES AGRÉÉS ET GÎTES DE FRANCE

Cette prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais des séjours engagés par les agents pour leurs enfants ayant séjourné en centre familial de vacances agréé ou dans des établissements portant le label « gîtes de France », dans la limite de 45 jours par an pour chacun des enfants à charge du bénéficiaire.

Lorsque les enfants sont atteints d'une incapacité au moins égale à 50 %, la limite d'âge est portée de 18 à 20 ans et aucune condition de ressources n'est exigée.

## LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Le décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la Fonction publique au *Journal officiel* n° 298 du 10 décembre 2020, ainsi que l'article 40 de la loi de transformation de la Fonction publique créant le congé de proche aidant et modifiant l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, déterminent pour les fonctionnaires, les agents contractuels de droit public des trois fonctions publiques et les personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques exerçant en établissement public de santé, les conditions d'attribution et de renouvellement du congé de proche aidant.

Il précise également les délais et modalités de mise en œuvre et les cas de situations d'urgence pour lesquels les délais sont supprimés.

Enfin, il définit les modalités d'utilisation de ce congé ainsi que les cas de reprise anticipée et de renoncement.

Le congé de proche aidant est accordé pour une durée de 3 mois renouvelable, dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière, lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, à savoir :

- le conjoint
- le concubin
- le partenaire lié par un pacte civil de solidarité
- un ascendant
- un descendant
- un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale
- un collatéral jusqu'au quatrième degré
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Pendant le congé de proche aidant, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. La durée passée en congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

L'agent-e peut cependant percevoir une allocation journalière du proche aidant versée par la CAF.

Le nombre d'allocations journalières au titre d'un mois civil ne peut être supérieur à 22 jours.

Son montant est fixé pour 2022 à 58,59 euros par jour et à 29,30 euros par demi-journée.

#### La décision du Défenseur des droits n°2021-012 :

Plus récemment, la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 a créé une indemnité journalière de proche aidant au bénéfice des salariés de droit privé ainsi que des agents publics en modifiant l'article 168-8 du code de la sécurité sociale : « Une allocation journalière du proche aidant est versée dans les conditions prévues aux articles L. 168-9 à L. 168-16 aux personnes qui bénéficient du congé de proche aidant prévu à l'article L. 3142-16 du code du travail.

Bénéficient également de cette allocation, dans des conditions fixées par décret, les personnes mentionnées à l'article L. 544-8 du présent code ainsi que les agents publics bénéficiant d'un congé de proche aidant. »

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2020, tous les aidants ont la possibilité de prendre des congés rémunérés pour aider un proche handicapé. ■



Journal du SNU TER-FSU  
104, Rue Romain Rolland,  
93260 LES LILAS  
Tél.: 01 41 63 27 59 /  
Mail: contact@snuter-fsu.fr  
/ Directeur de la Publication:  
Julien FONTE / Directrice  
de la Rédaction: Hélène  
PUERTOLAS / Conception  
graphique & mise en  
page: Vincent HUET (huet.  
vincent@wanadoo.fr) /  
Dessins: PLACIDE (www.  
placide-illustrations.com)  
/ Régie Publicitaire: COM  
D'HABITUDE PUBLICITE  
(Clotilde POITEVIN, tél.:  
05.55.24.14.03) /  
Impression: ENCRE BLEUE  
253, Bd de Saint Marcel,  
13011 Marseille N° ISSN:  
1775-0288 / N° CPPAP: 1015  
S 07573 / Dépôt légal: sep-  
tembre 2022 / prix de vente  
au numéro: 1,75 euros à  
l'adresse du syndicat.

**ELECTIONS PRO 2022**

**Ter → 8**  
décembre

**C'EST TOUT VU !**

**ON VOTE**

**FSU**

**SNU TER-**

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Commissions ADMINISTRATIVES Paritaires

Commission CONSULTATIVE Paritaire

