



Guide de l'employeur



centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale

Agir en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap



Édito

SOMMAIRE

- **Fiche n°1**
S'engager en faveur du handicap
- **Fiche n°2**
Sensibiliser au handicap
- **Fiche n°3**
Recruter des personnes en situation de handicap
- **Fiche n°4**
Maintenir dans l'emploi
- **Fiche n°5**
Faciliter l'accessibilité des locaux professionnels



Contact

**CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'EURE**
Service Maintien dans l'Emploi

10^{bis} rue du Docteur Michel Baudoux
BP 276 - 27 006 ÉVREUX Cedex

Standard : 02 32 39 23 99
Fax : 02 32 31 35 77

Depuis 1975, la loi fixe une obligation légale d'emploi de personnes handicapées aux employeurs publics et privés comptant 20 salariés et plus : ceux-ci doivent employer au moins 6% de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Cette obligation a été renforcée par la Loi du 11 février 2005. En effet, les employeurs territoriaux sont aujourd'hui tenus de mettre tout en œuvre pour améliorer l'intégration de personnes handicapées, ainsi que les conditions de travail de leurs agents en situation de handicap.

Pour aider les employeurs publics dans cette démarche, **un Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a été créé** au 1er janvier 2006. Le FIPHFP accompagne les employeurs de la fonction publique dans leurs actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées, et du maintien dans l'emploi des agents présentant des restrictions d'aptitude ou un risque d'inaptitude à leur poste de travail.

Depuis septembre 2009, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Eure (CDG27) a engagé **un partenariat avec le FIPHFP**.

L'objectif de notre engagement : répondre aux besoins des collectivités soucieuses d'intégrer des actions en faveur des travailleurs handicapés, en les accompagnant dans la gestion des ressources humaines. Dans cette perspective, votre **Centre de Gestion vous informe, vous conseille et vous accompagne** en collaboration avec ses partenaires. Nous mettons à votre service les valeurs qui nous animent : **Proximité, réactivité et expertise**.

Notre action, formalisée à travers une convention avec le FIPHFP, s'articule autour de 4 axes :

- Informer, former, conseiller et accompagner les agents et gestionnaires des collectivités du département.
- Favoriser l'accès à l'emploi public territorial des personnes en situation de handicap et accompagner leur intégration dans les collectivités.
- Maintenir dans l'emploi et reclasser les agents territoriaux présentant des restrictions d'aptitude ou un risque d'inaptitude à leur poste de travail.
- Permettre aux collectivités d'obtenir un soutien du FIPHFP dans le cadre de travaux d'accessibilité des locaux professionnels.

Ce guide a été conçu pour vous éclairer sur les **principales actions** à mettre en œuvre pour agir concrètement en faveur du handicap, et surtout pour **vous apporter ressources et aides afin de mener à bien ces actions**.

Composé de 5 fiches, il vous donne accès à l'information, de manière rapide et efficace.

Nous vous souhaitons **une bonne lecture et de nombreux projets en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap...**

S'engager en faveur du handicap... Pourquoi ?



Quelques clés pour mieux comprendre l'obligation d'emploi

Depuis 1975, la loi française fixe une obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, pour les collectivités de 20 agents et plus : elles doivent atteindre 6% de travailleurs handicapés et assimilés dans leurs effectifs (article L.323-2 du code du travail).

Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi :

Aujourd'hui, les employeurs publics peuvent s'acquitter de l'obligation légale d'emploi, selon plusieurs modalités :

• **Embaucher ou maintenir dans l'emploi des personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).**

- À HAUTEUR DE 50% MAXIMUM DE L'OBLIGATION D'EMPLOI
- **Mettre en œuvre des dépenses liées à l'insertion professionnelle** des personnes handicapées.
 - **Engager des dépenses pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées.**
 - **Réaliser des dépenses pour aménager des postes de travail** afin de maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.
 - **Passer des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services** avec des entreprises adaptées, des ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) ou des CDTD (Centres de Distribution de Travail à Domicile).

Et/ou :

- **Verser une contribution annuelle** au FIPHFP pour chacun des bénéficiaires manquants qui auraient dû être employés. La contribution au FIPHFP est ensuite calculée en fonction du nombre de personnes en situation de handicap manquantes et de la taille de l'employeur.

Afin de savoir si vous êtes soumis à cette obligation d'emploi et ainsi évaluer votre contribution, vous pouvez faire une simulation directement sur e-plateforme – rubrique FIPHFP.



ZOOM sur...

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

Cette loi introduit de nombreux changements au niveau des acteurs du handicap, des bénéficiaires, des ressources et des droits. Elle a notamment été à l'origine du Fonds pour l'insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (FIPHFP).

Elle a également initié un changement de conception concernant le handicap : celui-ci ne se limite pas à l'évaluation de facteurs médicaux. La personne handicapée est prise en compte dans son contexte global (social, professionnel...). On parle de « situation de handicap ».



Bon à savoir !

Les employeurs publics qui emploient moins de 20 équivalents temps plein ne sont pas assujettis à l'obligation d'emploi, mais ils peuvent toutefois bénéficier de l'ensemble des financements proposés par le FIPHFP.



Bon à savoir !

Pour une personne, faire partie des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi permet de s'appuyer sur des dispositifs spécifiques et de **mobiliser des aides** en matière d'insertion et de formation professionnelles, que l'on soit en poste ou en recherche d'emploi.

Pour l'employeur, recenser ou recruter des bénéficiaires de l'obligation d'emploi permet de **valoriser des unités** au titre de l'obligation d'emploi et s'engager dans la vie citoyenne.



Contact

**CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'EURE**
Service Maintien dans l'Emploi

10^{bis} rue du Docteur Michel Baudoux
BP 276 - 27 006 ÉVREUX Cedex

Standard : 02 32 39 23 99
Fax : 02 32 31 35 77

Pour qui ?

Les principaux Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) :

- Les personnes reconnues handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH, ex-Cotorep).
- Les titulaires de la carte d'invalidité.
- Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si l'invalidité réduit d'au moins 2/3 la capacité de gain ou de travail.
- Les titulaires d'une rente liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente supérieure à 10%.
- Les agents reclassés.
- Les agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) ou d'une Allocation Temporaire d'Invalidité des Agents des Collectivités Locales (ATIACL).
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité.
- Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité.

Comment ?

L'expertise du CDG 27

Les missions du Centre de Gestion :

- Informer, sensibiliser et accompagner les collectivités et notamment sur l'obligation d'emploi
- Favoriser l'aménagement des conditions de travail, le maintien dans l'emploi et le reclassement des personnes en situation de handicap.
- Faciliter le recrutement et l'intégration dans la fonction publique territoriale des personnes en situation de handicap.

N'hésitez pas à solliciter votre CDG, nos équipes seront à même de vous proposer une solution de proximité, adaptée à vos besoins.



Sensibiliser au handicap : une piste pour la réussite d'une intégration



Quelques clés pour mieux comprendre

La thématique du handicap n'échappe pas aux représentations stéréotypées (cane blanche, fauteuil roulant) **et suscite aussi des peurs, souvent liées à une méconnaissance du sujet.** Sensibiliser est la clé pour susciter des prises de conscience et faciliter l'accueil de nouveaux collaborateurs en situation de handicap.

Cette démarche de sensibilisation peut être menée dans une perspective de recrutement et d'intégration de personnes handicapées. Elle permet également à chaque collaborateur de se sentir davantage concerné par le handicap, à titre personnel.

PRINCIPALES PISTES D'ACTION :

DIFFUSER DES SUPPORTS DE SENSIBILISATION

Des outils de communication (une plaquette sur l'intérêt de la RQTH, une brochure sur les typologies de handicap, des conseils pratiques pour faciliter les relations avec les personnes en situation de handicap) peuvent informer mais aussi interpeller et inciter à passer à l'action.

PROPOSER DES ATELIERS DE FORMATION/SENSIBILISATION

Ces ateliers permettent, sur un temps court, d'apporter des informations concrètes, d'appréhender le handicap sous un angle nouveau et de faire évoluer les a priori gravitant autour de ce thème.

L'atelier peut porter sur :

- Le handicap en général (chiffres clés, typologies de handicap...).
- Un type de handicap spécifique (la déficience auditive, visuelle...).
- La reconnaissance du handicap (Qui est concerné ? Pourquoi ? Comment ?)

Des prestataires ou des associations spécialisées peuvent intervenir dont le CNFPT.

PRÉPARER L'INTÉGRATION D'UN AGENT EN SITUATION DE HANDICAP

Dans le cadre de l'intégration d'un agent en situation de handicap, une démarche de sensibilisation en direction de l'équipe d'accueil et/ou de l'encadrement est judicieuse. Elle est d'autant plus nécessaire lorsque le handicap est visible.

Elle permet de désamorcer les craintes, les idées reçues et de dissiper les gênes.

Selon les besoins, la sensibilisation peut prendre la forme d'une réunion informelle ou nécessiter le recours à un intervenant spécialisé.

Bon à savoir !



Il est conseillé de mener cette sensibilisation avec l'accord de l'agent concerné. De même, pour bien préparer son intégration, il est important de lui faciliter l'accessibilité à son environnement professionnel (CF fiche n°5 – Faciliter l'accessibilité des locaux professionnels)

Les aides financières du FIPHFP

De nombreuses aides existent en matière de sensibilisation.

Voici deux aides :

1 L'aide à la création de supports d'information dans le cadre des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi.

Le FIPHFP intervient dans le financement de supports de communication interne, développés ou utilisés dans le cadre des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.



Bon à savoir !

Le montant des aides est plafonné en fonction de l'effectif de la collectivité (se reporter au catalogue des aides du FIPHFP)

2 L'aide à la formation et l'information des personnels en relation avec les travailleurs en situation de handicap

Le FIPHFP peut intervenir dans vos projets de :

- La formation à la fonction de tuteur.
- La formation individuelle, qualifiante ou diplômante, spécifique au handicap.
- La formation, l'information et la sensibilisation collectives des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés.

Pour être accompagné dans votre demande de financement auprès du FIPHFP ou pour plus de renseignements, contactez le CDG27.



Bon à savoir !

Les actions de formation organisées devront être conformes aux cahiers des charges labellisés, selon les publics visés par le FIPHFP.



Contact

**CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'EURE**
Service Maintien dans l'Emploi

10^{bis} rue du Docteur Michel Baudoux
BP 276 - 27 006 ÉVREUX Cedex

Standard : 02 32 39 23 99

Fax : 02 32 31 35 77

L'expertise du CDG 27



Le CDG 27 peut intervenir :

- Pour vous conseiller sur les actions à mettre en place dans votre collectivité (modalités, contacts avec des associations, etc.).
- Pour vous proposer des supports personnalisables de sensibilisation au handicap.
- Pour vous accompagner dans le montage de votre dossier de demande de financement.

N'hésitez pas à le solliciter pour échanger !

Recruter des personnes en situation de handicap



Quelques clés pour mieux comprendre les enjeux du recrutement

Quel que soit le mode de recrutement, le candidat doit être Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE) et justifier des mêmes diplômes que les autres candidats (Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987).

Le médecin agréé vérifie l'aptitude de l'agent à intégrer la Fonction Publique. Puis dans un second temps, le médecin de prévention évalue la compatibilité de l'état de santé avec le poste proposé.

La voie d'accès dite des « emplois réservés » dans la fonction publique n'existe plus pour les personnes en situation de handicap, depuis janvier 2006.

Modalités de recrutement sur un emploi de droit public :

Le recrutement de personnes en situation de handicap peut se faire, selon plusieurs modalités : soit ou non soumis à une contribution au FIPHFP.

Par concours

Le concours constitue la voie normale d'accès à la fonction publique. Il permet d'accéder à des emplois de toutes les catégories statutaires A, B et C.

Les personnes en situation de handicap qui se présentent aux concours peuvent bénéficier d'épreuves aménagées, en cas de besoin, à leur demande et après avis du médecin agréé. Les aménagements ont pour objectif de rétablir l'égalité de traitement entre les candidats.

Quelques exemples d'aménagements :

- Une installation matérielle adéquate (convocation des candidats ayant sollicité un aménagement sur un site dédié, sujets en braille, ordinateur, chaise ergonomique...)
- Une assistance en personnel (assistance d'un secrétariat)
- 1/3 temps supplémentaire pour les épreuves écrites et orales (aménagement le plus fréquent).



RAPPEL

Les employeurs publics d'au moins vingt agents qui ne respectent pas le taux d'emploi de 6% de travailleurs handicapés doivent verser une contribution annuelle au FIPHFP. Cette contribution est calculée à proportion des effectifs de travailleurs handicapés manquants.

Directement sans concours

Pour les **personnes reconnues en qualité de travailleurs handicapés** et ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail, le statut de la FPT prévoit un contrat public à durée déterminée qui, à son terme, peut se traduire par une titularisation dans les **emplois de catégories A, B et C**. Il sera néanmoins nécessaire qu'ils remplissent les conditions de recrutement classiques et de ce fait, que leur handicap soit jugé **compatible avec l'exercice des fonctions de l'emploi occupé**.

Pour être recruté, les candidats doivent également justifier **des diplômes ou du niveau d'études exigés** des candidats aux **concours externes** et **fixés par le statut particulier du cadre d'emplois** auquel ils sont susceptibles d'accéder.

Au terme de ce contrat :

- Titularisation directe (pas de période de stage)
- Renouvellement de contrat
- Non renouvellement de contrat (licenciement)

Les personnes en situation de handicap peuvent également être recrutées via **des contrats aidés**, ou accueillies dans le cadre de **contrat en alternance ou de stage**.

Modalités de recrutement sur un emploi de droit privé :

CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE)		CONTRAT D'APPRENTISSAGE	
Contrat Unique d'Insertion (CUI)		Emploi d'avenir	
Objet	Faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles .	Favoriser l' insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes de 16 à 25 ans (Jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés) qui sont sans qualification ou avec un diplôme de niveau V (CAP, BEP) , rencontrant des difficultés d'accès habitant dans des zones dites sensibles.	Il se réalise dans le cadre d'une formation en alternance pour les jeunes de 16 à 25 ans (sans limite d'âge pour les personnes Reconnues en Qualité de Travailleur Handicapés)
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> • Désigner un tuteur avec une expérience professionnelle d'au moins 2 ans • Effectuer, avant la signature du contrat, un bilan des actions d'accompagnement visant à l'insertion durable des personnes recrutées • Avoir un référent, au sein de l'organisme prescripteur, chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Désigner un tuteur • Organiser des actions de formation (25 % du temps) • Favoriser la préparation à un examen pour obtenir un diplôme, à un concours ou à un titre professionnel pendant ou à l'issue du contrat • Confier des activités qui doivent présenter un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou avec un fort potentiel de création d'emplois • Avoir un suivi régulier par l'organisme prescripteur 	<ul style="list-style-type: none"> • Effectuer une formation en alternance (employeur/Ecole agréée). Il comprend une partie théorique et pratique. La formation théorique est dispensée au sein d'un Centre de Formation d'Apprenti (CFA), d'une section d'apprentissage ou à l'université et d'une formation pratique au sein de la fonction publique. • Désigner un maître d'apprentissage • Proposer des activités correspondant au diplôme préparé
Durée du contrat	Entre 6 et 24 mois (jusqu'à 60 mois pour les Handicapés) personnes Reconnues en Qualité de Travailleur	De 12 à 36 mois	De 1 à 3 ans (jusqu'à 4 ans pour les personnes Reconnues Qualité de Travailleur Handicapés)
Rémunération	Base SMIC minimum	Base SMIC minimum	% du SMIC selon l'âge de l'apprenti, du niveau de diplôme préparé et de l'année du contrat
Aides de l'État	Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales.	75 % du taux horaire brut du salaire Exonération des cotisations patronales	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge du coût pédagogique • Aides au recrutement d'apprentis par la Région. • Exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) et des allocations familiales. • Exonération des cotisations d'assurance employeurs qui ont adhéré à ce régime.
Soutien par le FIPHFP	L'employeur peut mobiliser l'ensemble des aides techniques et humaines destinées aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi, mais aussi les aides liées à la pérennisation au sein de la Fonction Publique.		<ul style="list-style-type: none"> • Versement d'une indemnité représentant 80 % du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage • Aide financière pour la prise en charge des frais d'accompagnement • Prime à l'insertion, à l'issue du contrat d'apprentissage, si l'employeur conclut avec l'apprenti un contrat à durée indéterminée • Financement de la formation à la fonction de maître d'apprentissage par l'intermédiaire de votre Centre de Gestion • Versement à l'apprenti, via l'employeur public, d'un montant forfaitaire (non soumis à cotisation) d'une aide à la formation, versée la 1ère année de l'apprentissage et à la confirmation de son embauche • Remboursement à l'employeur public des coûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides du FIPHFP (aides techniques et humaines, aides à la mobilité,...)



Bon à savoir !

- Recruter une personne en situation de handicap, grâce à l'apprentissage, c'est vous donner l'opportunité de détecter son potentiel et de l'accompagner dans sa montée en compétences.
- Recruter un apprenti en situation de handicap vous permet de répondre à votre obligation d'emploi.
- L'apprenti n'est pas compris dans les effectifs de la collectivité, pour le calcul du taux de 6 %. En revanche, dans le calcul de la contribution annuelle, il est comptabilisé comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
- L'intégration de l'apprenti par voie de concours ou sur un grade de catégorie C à l'issue de son contrat d'apprentissage n'est pas obligatoire.



L'expertise du CDG 27

- Analyser vos besoins et vous proposer la solution la plus adaptée
- Rapprocher les employeurs territoriaux des candidats
- Faciliter le recrutement et la mobilité des agents
- Publier les offres d'emploi des collectivités locales de l'Eure, via sa Bourse de l'Emploi
- Orienter les besoins de formation en lien avec le CNFPT
- Suivre des agents en situation de handicap
- Vous accompagner dans votre mission RH (fiche de poste, règlement intérieur...)

En outre, une aide au recrutement peut vous être proposée en partenariat avec **Cap emploi 27**, comprenant :

- Information sur les aides financières du FIPHFP disponibles
- Soutien à l'adaptation technique des postes de travail



Contact

**CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'EURE
Service Maintien dans l'Emploi**

10^{bis} rue du Docteur Michel Baudoux
BP 276 - 27 006 ÉVREUX Cedex

Standard : 02 32 39 23 99
Fax : 02 32 31 35 77



RAPPEL

Cap emploi est un organisme déployé sur tout le territoire et de ce fait, une structure est implantée dans chaque département et a pour objectif de faciliter le recrutement et l'intégration dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) est un organisme national qui a pour mission de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans la FP.



Maintenir dans l'emploi



Quelques clés pour mieux comprendre le maintien dans l'emploi

75%¹ des personnes en situation de handicap le sont devenues au cours de leur vie professionnelle. Leur maintien dans l'emploi constitue donc un enjeu majeur pour les employeurs. Cet enjeu est renforcé par le contexte actuel : allongement de la vie professionnelle et de vieillissement des effectifs. **Il est indispensable pour les collectivités territoriales de s'y préparer.**

Le maintien dans l'emploi concerne tout agent rencontrant des difficultés à travailler dans de bonnes conditions suite à une dégradation de son état de santé, d'une maladie invalidante ou d'un accident. Il fait référence à toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude, susceptible de constituer une menace pour l'emploi d'un agent.

Les aides financières du FIPHFP

L'employeur public peut bénéficier du financement du FIPHFP pour déployer les aides techniques et humaines nécessaires au maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, qu'il soit ou non soumis à une contribution au FIPHFP.

La réorientation professionnelle

- Réalisation d'un bilan de compétences.
- Suivi d'une formation, favorisant le maintien dans l'emploi ou permettant une reconversion professionnelle.
- Formation aux aides techniques, par exemple à un outil bureautique spécifique.
- Prise en charge du surcoût engendré par les actions de formation continue : transport, hébergement ou pédagogie spécifique.

L'aide aux déplacements

- Organisation du transport domicile-travail et des déplacements professionnels.
- Aménagement d'un véhicule adapté.



ZOOM sur...

Le statut des fonctionnaires protège l'agent, en donnant priorité en cas d'inaptitude, au maintien dans l'activité avec un aménagement de poste ou un reclassement sur d'autres fonctions compatibles avec l'aptitude restreinte de l'agent. (Décret 85-1084 du 30 septembre 1985).

L'adaptation de l'emploi est une mesure préalable à tout reclassement. Il peut s'agir de l'aménagement de son poste de travail ou de l'affectation dans un autre emploi correspondant à son grade.

Ainsi, avant d'envisager un reclassement, l'autorité territoriale a l'obligation de rechercher toutes possibilités permettant le maintien de l'agent à son poste de travail ou dans son grade. (Article 1^{er} – décret 85-1054).

L'aménagement du poste de travail

- Installation de mobilier ergonomique : fauteuils, bureaux...
- Installation d'outils bureautiques adaptés : logiciels et clavier en braille, téléphonie adaptée aux déficiences auditives...
- Acquisition d'un fauteuil roulant pour l'usage professionnel et privé de l'agent.

L'accompagnement par des professionnels

- Rémunération des auxiliaires de vie, aidant l'agent à accomplir ses activités professionnelles ou ses gestes quotidiens sur son lieu de travail.
- Rémunération d'un(e) interprète en LSF (Langue des Signes Française)

L'expertise du CDG 27...



met à votre disposition un comité technique appelé « **Cellule Aménagement Reclassement** ». Elle est composée d'une **équipe pluridisciplinaire** (réfèrent handicap, ergonome, conseillers hygiène et sécurité, partenaires Sameth et Handicap Emploi 27,...)

Elle peut vous accompagner à tout moment du processus de maintien dans l'emploi :

- Accompagnement dans la gestion administrative de l'inaptitude physique de vos agents.
- Proposition d'adaptation des situations de travail et possibilité d'intervention ergonomique.
- Reconversion et / ou reclassement professionnel.
- Mise en relation avec les bons interlocuteurs et partenaires techniques, administratifs ou financiers...
- Conseils en organisation, statut, gestion rh du handicap, formations, aides financières.

Bon à savoir !



Les missions réalisées par le CDG 27 au bénéfice des agents concernés sont **prises en charge financièrement par le FIPHFP** (études ergonomiques, bilans professionnels, formations ...), elles ne vous sont pas facturées.

Le CDG27 vous apporte un soutien de proximité, au quotidien. Cependant, la collectivité que vous représentez demeure décisionnaire et actrice de toutes les solutions mises en place.



Contact

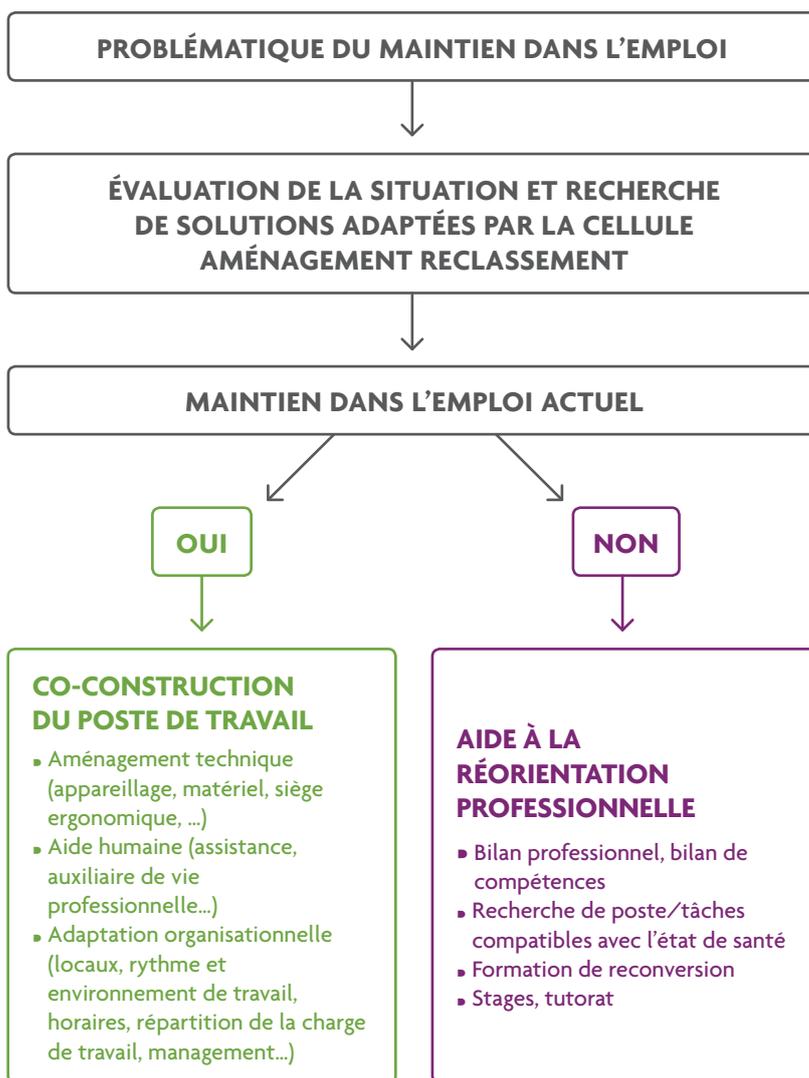
CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'EURE
Service Maintien dans l'Emploi

10^{bis} rue du Docteur Michel Baudoux
BP 276 - 27 006 ÉVREUX Cedex

Standard : 02 32 39 23 99

Fax : 02 32 31 35 77

Processus du maintien dans l'emploi



Une solution pour l'avenir

Un moyen pour limiter les situations d'aptitude restreinte ou d'inaptitude : la prévention

Quelques exemples d'action de prévention :

- **Repérer les postes « à risques »**, potentiellement générateurs de situations d'aptitude restreinte ou d'inaptitude (accidents de travail, arrêts...).
- **Avoir** une action globale et transversale en agissant sur **l'amélioration des conditions de travail**.
- **Avoir** une vraie politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)
- **Proposer des formations collectives pour les métiers à forte pénibilité** (« gestes et postures » par exemple).

Faciliter l'accessibilité des locaux professionnels



Quelques clés pour mieux comprendre

La loi 2005-102 du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », fixe **le principe d'une accessibilité généralisée, intégrant tous les handicaps**, qu'ils soient d'ordre physique, visuel, auditif ou mental.

Le chantier est important car tous les domaines de la vie sont concernés : vie citoyenne, déplacements, logement, scolarisation, emploi et formation, culture, loisirs, santé, etc.

Programme de financement du FIPHFP

L'accessibilité des locaux professionnels revient à rendre accessibles les locaux pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le FIPHFP a mis en place un programme d'aide à l'accessibilité de l'environnement professionnel au bénéfice des employeurs publics. **Ce programme a vocation à financer les travaux des employeurs publics en faveur de l'accessibilité des bâtiments et locaux professionnels existants (50 M€ pour les collectivités territoriales).**

Tous les employeurs publics peuvent bénéficier des financements, indépendamment du nombre de travailleurs handicapés qu'ils emploient.

QUELQUES EXEMPLES DE TRAVAUX ÉLIGIBLES AU PROGRAMME DE FINANCEMENT :

- L'accès des locaux et bâtiments : stationnement, rampe d'accès, ascenseur, signalétique...
- La circulation à l'intérieur du bâtiment : déplacement horizontal et vertical, repères sonores, tactiles et visuels, signalisation...
- L'accès et l'usage de tous les équipements : salle de réunion, salle de restauration, sanitaires...

Peuvent être également concernés certains locaux à usage mixte (professionnels et usagers) : accueil de la mairie.

NE SONT PAS ÉLIGIBLES LES TRAVAUX DE MISE EN ACCESSIBILITÉ SUIVANTS :

- Les constructions neuves
- Les locaux d'enseignement (les écoles, les garderies...)
- Les locaux à usage d'activités socioculturelles et sportives (les églises, les gymnases,...)
- Les salles de conseil municipal ou de mariage (si des réunions de travail ne s'y déroulent pas)...

Les aides pour l'accessibilité des locaux professionnels

Pour les employeurs de **moins de 1 000 agents**

Seuil ETR* * Effectif Total Rémunéré	Moins de 19	de 20 à 49	de 50 à 199	de 200 à 349	de 350 à 999
Plafond attribuable⁽¹⁾	50 000 €	100 000 €	150 000 €	200 000 €	
Avis préalable favorable	Diagnostic handicap		Comité technique		CHSCT
Modalité de gestion	Saisie de la demande sur le portail personnalisé ▪ e-service : www.fiphfp.fr/services-en-ligne et présentation des pièces justificatives				
Paiement	Sur justificatifs en 2 fois maximum : ▪ 1 ^{er} versement après dépense de plus de 50% du montant alloué ▪ 2 ^e versement : solde à la fin des travaux				
Usage des locaux	100% du montant demandé dans la limite du plafond attribué si les locaux sont exclusivement à usage professionnel				
	75% du montant demandé dans la limite du plafond attribué si les locaux sont à usage mixte (professionnel et public)		50% du montant demandé dans la limite du plafond attribué si les locaux sont à usage mixte (professionnel et public)		

Source : Catalogue des aides du FIPHFP mars 2014

¹ Ces plafonds s'appliquent au montant hors-taxa des travaux et du diagnostic d'accessibilité pour les employeurs assujettis à la TVA ou bénéficiaires du FCTVA.

Le FIPHFP se réserve le droit d'effectuer tout contrôle sur pièces, à tout moment et a posteriori, sur les factures relevant du programme des travaux pour lequel un financement a été attribué.

Si votre collectivité compte plus de 1 000 agents, consultez le catalogue des aides du FIPHFP.

L'expertise du CDG 27



Si vous avez un projet en matière d'accessibilité de vos locaux professionnels existants, vous pouvez solliciter le CDG 27, qui vous apportera son expertise quelle que soit l'étape de ce projet :

- Analyse de la demande et de son contexte (Pré-projet)
- Accompagnement au Diagnostic accessibilité
- Aide à la constitution et à l'instruction du dossier de demande de financement du FIPHFP.
- Accompagnement et supervision tout au long du projet.



Contact

**CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'EURE
Service Maintien dans l'Emploi**

10^{bis} rue du Docteur Michel Baudoux
BP 276 - 27 006 ÉVREUX Cedex

Standard : 02 32 39 23 99
Fax : 02 32 31 35 77