

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



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 - 27 002 ÉVREUX Cedex
Standard : 02 32 39 23 99
www.cdg27.fr

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 5 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.
- Favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap dans les collectivités.
- Intégrer des agents en situation de handicap dans le cadre des formations des futurs agents du service missions temporaires.

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 4 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).**
- **Contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services** avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés : Plafonnement à 50 ou 75 % en fonction du taux d'emploi direct
- **Dépenses déductibles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées** : Plafonnement à 10 % de la contribution annuelle calculée
- **Dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants** : Plafonnement à 80 % de la contribution annuelle calculée

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 la **plateforme PePs**.



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 - 27 002 ÉVREUX Cedex

Standard : 02 32 39 23 99

www.cdg27.fr

Pour qui ?

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

- Travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (RQTH et assimilé).
- Titulaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI).
- Titulaires d'une rente d'invalidité avec une incapacité au moins égale à 10 %.
- Titulaires d'une pension d'invalidité.
- Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente ou d'une allocation d'invalidité.
- Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement.
- Agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR).
- Agents recrutés sur un emploi réservé.
- Titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention « Invalidité ».
- Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

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.

FORMER LES COLLABORATEURS EN CHARGE DE L'ACCOMPAGNEMENT D'UN AGENT EN SITUATION DE HANDICAP

Renforcer la connaissance des acteurs sur la thématique du handicap, afin de faciliter l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Thèmes de formation/sensibilisation :

- **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

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.
- Les dépenses de communication, d'information et de sensibilisation collectives des collaborateurs développés ou utilisés dans le cadre des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

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 - 27 002 ÉVREUX Cedex

Standard : 02 32 39 23 99

www.cdg27.fr

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 !



Le catalogue des aides mobilisables est téléchargeable sur le site www.fiphfp.fr

Mis à jour au 14/02/2023

Recruter des personnes en situation de handicap



Quelques clés pour mieux comprendre les enjeux du recrutement



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.

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** (Articles L. 321-1 et L. 131-1 du CGFP).

Le médecin agréé vérifie l'aptitude de l'agent à intégrer la Fonction Publique. Puis dans un second temps, le médecin du travail 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).

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 d'une durée d'un an (art. L352-4 du code général de la fonction publique) 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 (article L 321-1.1° du CGFP).

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 pour un an maximum
- Non renouvellement de contrat (licenciement)

Les personnes en situation de handicap peuvent également être recrutées sur contrat de droit privé via des contrats d'accompagnement dans l'emploi, ou accueillies dans le cadre de contrat d'apprentissage.

Modalités de recrutement sur un emploi de droit privé :

CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE)

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Contrat Unique d'Insertion (CUI) et Parcours Emploi Compétence (PEC)

Objet	Faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification à toute personne éloignée du marché du travail et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, notamment, les travailleurs handicapés, les demandeurs d'emploi de longue durée les résidents des quartiers prioritaires, les seniors et les jeunes.	Il se réalise dans le cadre d'une formation en alternance pour les jeunes à partir de 16 ans (sans limite d'âge pour les personnes Reconnues en Qualité de Travailleur Handicapés)
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> • Désigner un tuteur • Mettre en place des actions d'accompagnement : aide à la prise de poste, évaluation des compétences, périodes de mise en situation en milieu professionnel, aide à la construction du projet professionnel, aide à la recherche d'un emploi à la sortie, etc • Faire bénéficier d'actions de formation : remise à niveau, préqualification, période de professionnalisation, acquisition de nouvelles compétences, VAE, etc Avoir un suivi dématérialisé durant le contrat qui peut prendre la forme d'un livret de suivi dématérialisé • Remettre une attestation d'expérience professionnelle à l'issue de son contrat • Effectuer un entretien de sortie, en cas de besoin, 1 à 3 mois avant la fin du contrat 	<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	La durée du contrat en PEC est de 9 à 12 mois maximum renouvelable pour une durée de 6 mois minimum et 12 mois maximum. A titre dérogatoire, la durée du contrat peut être prolongée jusqu'à 5 ans pour toute personne reconnue travailleur handicapé.	De 6 mois à 3 ans (jusqu'à 4 ans pour les personnes Reconnues Qualité de Travailleur Handicapés) Sa durée est au moins égale à celle du cycle de formation ; elle peut être prolongée en cas d'échec à l'examen. Il peut être prolongé d'1 an au maximum, sur accord entre, l'apprenti, la collectivité et le CFA, en cas de, redoublement, réorientation ou spécialisation complémentaire de l'apprenti ou de maladie.
Rémunération	La durée hebdomadaire est de 20 heures minimum, ce contrat de travail peut être conclu pour un temps plein ou un temps partiel, la rémunération du salarié ne peut être inférieure au Smic horaire	% du SMIC en fonction de l'âge, let de l'année du contrat. A noter que : les apprentis âgés de 26 ans et plus perçoivent quant à eux 100% du SMIC au minimum, quelle que soit la durée du contrat ou la nature du diplôme préparé.
Aides de l'Etat de du CNFPT	<p>60% pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap et bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA) pour un contrat de 20h (possibilité de 35h mais surplus non pris en charge par l'état), fixée par un arrêté préfectoral du 20 juillet 2018 pour la région Normandie.</p> <p>Exonération dans la limite du Smic, de la part patronale des cotisations et des contributions de sécurité sociale due au titre des assurances sociales et des allocations familiales ; de la taxe sur les salaires ; de la taxe d'apprentissage ; et des participations dues au titre de l'effort de construction.</p>	<p>Exonération des cotisations salariales de sécurité sociale et de l'IRCANTEC au titre des salaires versés à l'apprenti dans la limite de 79% du SMIC, et de la CSG et de la CRDS en totalité. Pour les cotisations patronales : exonération des cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales et de la contribution au dialogue social au taux de 0,016% et le cas échéant, de la cotisation chômage pour les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage et exonération en totalité de la part patronale de la cotisation IRCANTEC.</p> <p>A compter du 01/01/2022, 100% des frais de formation peuvent être versés par le CNFPT (selon la liste des montants maximaux définis par le CNFPT).</p>
Soutien par le FIPHP		<ul style="list-style-type: none"> • 80% de la rémunération brute et charges patronales (déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi) par année d'apprentissage • Frais de formation (10 000 €/an, y compris les frais d'inscription et les surcoûts, déduction faite perçues par l'employeur : Régions, CNFPT, ANFH, ...) - Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées (750 euros)

**Soutien par le
FIPHFP (pour
les CUI / PEC
et Contrat
d'apprentissage)**

Les aides à l'insertion :

- ➔ Prime à l'insertion durable : 4 000 €
- ➔ Accompagnement socio- pédagogique contrats particuliers : 520 fois le SMIC horaire brut

Les aides à la formation des personnes en situation de handicap :

- ➔ Formation destinée à compenser le handicap : Coût de la formation (5000€), 100 % de la rémunération
- ➔ Formation destinée à compenser le handicap : Coût de la formation (5000€), 100 % de la rémunération
- ➔ Surcoûts liés aux actions de formation : frais de déplacement et d'hébergement spécifiques, dans la limite de 150 € par jour

Les aides techniques à la compensation du handicap :

- ➔ Prothèses auditives : 1 700 € ; Fauteuil Roulant : 10 000 €
- ➔ Orthèses et prothèses externes : Son montant est examiné pour chaque dossier en fonction du handicap et du lien avec la situation de travail.

L'aide aux déplacements en compensation du handicap :

- ➔ Aménagement du véhicule personnel : 12 000 € - financer les équipements adaptés à installer sur le véhicule individuel de la personne
- ➔ Aide aux déplacements en compensation du handicap : 52,63 euros par jour pour un plafond annuel de 12 000 euros, financer les modes de transports alternatifs aux transports en commun effectués par un prestataire externe (transport adapté, taxi, transport par VTC) ou organisés par l'employeur (transport effectué par un agent de l'employeur rémunéré pour cette fonction ou co-voiturage assuré par un autre agent dans le cadre de ses déplacements habituels).

Les aides à l'aménagement du poste de travail :

- ➔ Etude de poste : 3 000 € pour une étude ergonomique réalisé en externe, 1 300 € pour une étude ergonomique réalisé en interne
- ➔ Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap : 10 000 €
- ➔ Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle : La prise en charge horaire est plafonnée au montant du 1er élément de la prestation de compensation du handicap (1er niveau) dans la limite de 5 heures par jour
- ➔ Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles : La prise en charge horaire est plafonnée sur la base des 2/3 de la dépense, d'un plafond horaire fixé sur la base du 1er élément de la prestation de compensation du handicap (1er niveau) pour les prestations en externe d'un plafond horaire correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10ème échelon pour les prestations en interne
- ➔ Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap : Rémunération du tuteur dans la limite de 20 heures par mois pour un coût horaire maximum de 20,50 euros ;
Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur, visio-interprétation en LSF :
 1. Interprétariat en langue des signes. Le montant maximum est de 80 € par heure
 2. Interfaces de communication et transcripteurs. Le montant maximum est de 29 € par heure
 3. Codeurs en langue parlée complétée (LPC). Le montant maximum est de 80 € par heure
 4. Financement d'un équipement de visio-interprétation en langue, des signes, Le montant pris en charge est de 60% du coût dans la limite de 6 000 € /an
- ➔ Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap :
 1. Evaluation des capacités professionnelles de la personne Le montant maximum est de 10 000 € / an.
 2. Soutien médico- psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur. Il peut être assuré par un médecin traitant, un psychologue ou au sein d'un service extérieur. Le montant maximum est de 3 000 euros par an.
 3. Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur par une association ou par un prestataire spécialisé. Le montant maximum est de 31 000 euros par an



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 - 27 002 ÉVREUX Cedex

Standard : 02 32 39 23 99

www.cdg27.fr



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 85-1054 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

Prise en charge financière du surcoût lié à compensation du handicap :

- 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)

¹ Source FIPHFP

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, ergonomiste, conseillers hygiène et sécurité, et Cap 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

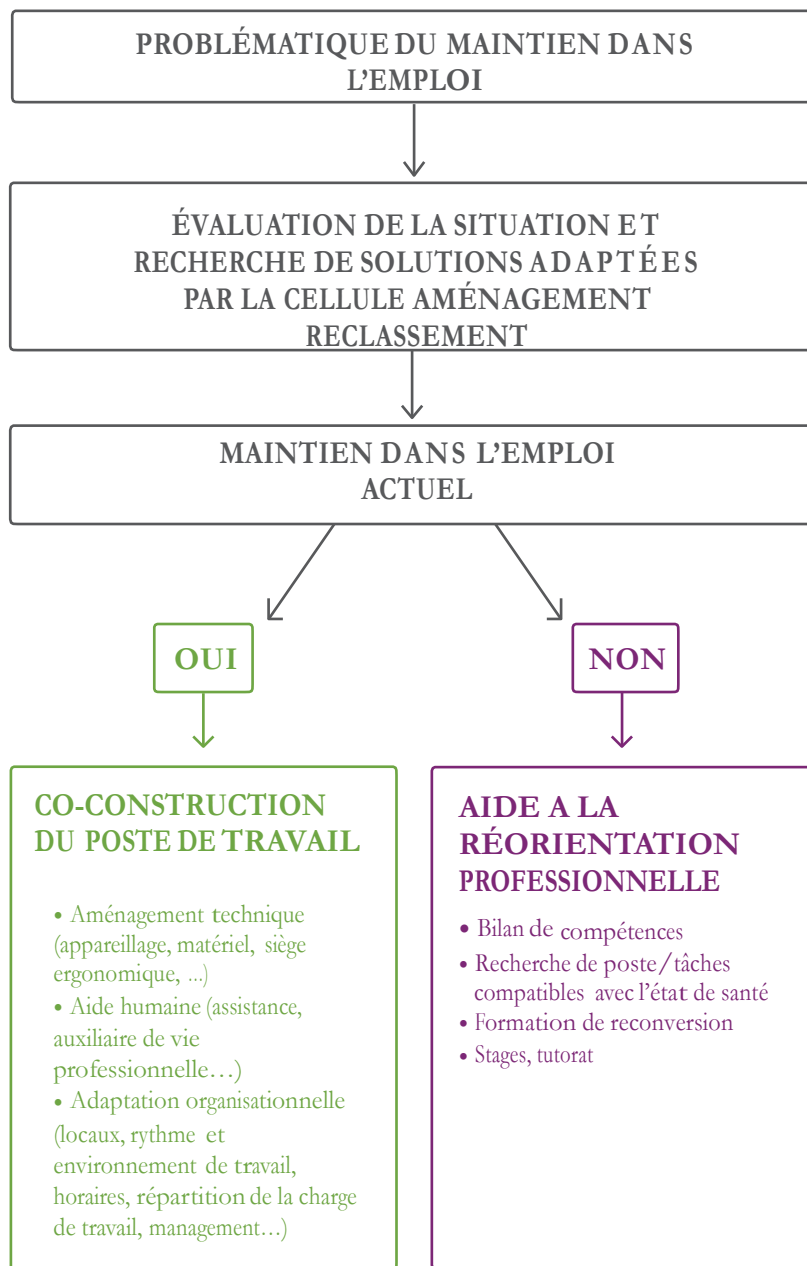
CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DE L'EURE Service
Maintien dans l'Emploi

10^{bis} rue du Docteur Michel Baudoux
BP 276 - 27 002 ÉVREUX Cedex

Standard : 02 32 39 23 99

www.cdg27.fr

Processus du maintien dans l'emploi



CO-CONSTRUCTION DU POSTE DE TRAVAIL

- Aménagement technique (appareillage, matériel, siège ergonomique, ...)
- Aide humaine (assistance, auxiliaire de vie professionnelle...)
- Adaptation organisationnelle (locaux, rythme et environnement de travail, horaires, répartition de la charge de travail, management...)

AIDE A LA RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE

- Bilan de compétences
- Recherche de poste/tâches compatibles avec l'état de santé
- Formation de reconversion
- Stages, tutorat

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)