

LE HANDICAP ET LE TRAVAIL

Outre quelques grands principes (non discrimination, obligation de négocier, accessibilité généralisée et compensation du handicap), la loi du 11 février 2005 prévoit une obligation d'emploi pour les personnes handicapées et une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Elle rend possible le maintien et la protection de l'emploi.

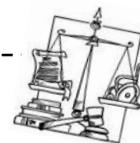
DÉFINITION DU HANDICAP



Article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles

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

LA RÉGLEMENTATION



- La loi n°2005-102 du 11/02/2005 vise à garantir l'égalité des droits et des chances pour les personnes handicapées. Elle aborde les thèmes sociaux, professionnels et éducatifs relatifs au handicap.
- Les articles L.5212-13 et L.5212-15 du code du Travail qui traitent de l'obligation d'emploi des personnes handicapées.
- Le Décret n°2006-501 du 03/05/2006 relatif au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

LES AGENTS HANDICAPÉS

La loi reconnaît dans la fonction publique quatorze catégories d'agents handicapés, parmi lesquels :

- Les travailleurs handicapés reconnus par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes handicapées (ex-COTOREP).
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente au moins égale à 10%, et titulaires d'une rente.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, d'une ATI (Allocation Temporaire d'Invalidité) ou d'une ATIACL (Allocation temporaire d'Invalidité des Agents des Collectivités Locales) ou de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).
- Les agents statutairement reclassés en application des articles 81 à 85 de la loi n°84-53 du 26 Janvier 1984.
- Les victimes de guerre (militaires titulaires d'une pension d'invalidité, veuves et orphelins de guerre), etc...

Pour toute information
complémentaire,
n'hésitez pas à
contacter le service
Santé et Sécurité au Travail

David GARREAU
☎ 02.51.44.10.37

Solange POIRAUD-BIGAS
☎ 02.51.44.10.21

Maïté ASSERAY
☎ 02.51.44.10.19

✉ : prevention@cdg85.fr

Notre mission,
faciliter
les vôtres !

LE RÔLE DES ACTEURS INTERNES ET EXTERNES



► L'ÉLU EMPLOYEUR :

L'élu employeur est tenu de PROPOSER UN AUTRE EMPLOI APPROPRIÉ À SES CAPACITÉS À TOUT AGENT DÉCLARÉ INAPTE à occuper son poste antérieur. Il doit tenir compte des indications fournies par le médecin du travail. Cet autre emploi peut nécessiter MUTATION, TRANSFORMATION DU POSTE ou AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.

► LE MÉDECIN DU TRAVAIL :

Le médecin du travail est L'INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ ENTRE LA PERSONNE HANDICAPÉE ET L'EMPLOYEUR. Le code du travail lui a confié un rôle important en ce qui concerne le MAINTIEN DANS L'EMPLOI ou le RECLASSEMENT du salarié en cas de difficultés de santé entraînant son inaptitude au poste de travail.



NOUVELLE RÉGLEMENTATION À COMPTER DU 1ER JUILLET 2012 (décret n°2012-135 du 30/01/2012)

- Examen médical de pré-reprise de travail

Pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en ARRÊT DE TRAVAIL DE PLUS DE 3 MOIS, une visite de pré-reprise doit être organisée auprès du médecin du travail avant la fin de l'arrêt de travail.

- Examen médical lors de la reprise de travail

Les salariés doivent bénéficier d'un examen après une absence pour cause de maladie professionnelle, maladie ordinaire ou accident du travail APRÈS UNE ABSENCE D'AU MOINS 30 JOURS.

- Examen médical dans le cadre de la surveillance médicale renforcée

Les travailleurs handicapés figurent parmi les bénéficiaires de la SURVEILLANCE MÉDICALE RENFORCÉE, le médecin du travail est juge de la nature et de la fréquence des examens à réaliser (au minimum annuelle).

► L'AGENT :

Il lui incombe « de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail » (Article L.4122-1 du Code du travail). C'est à lui de se rapprocher de la MDPH pour avoir une reconnaissance de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

► MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) :

Créées dans chaque département depuis 2005, les maisons départementales des personnes handicapées offrent un accès unique aux droits et aux prestations destinées aux personnes handicapées.

► L'ASSISTANT DE PRÉVENTION (ex-ACMO) :

Il doit être ASSOCIÉ À LA RECHERCHE DE SOLUTIONS concernant l'organisation matérielle du travail, l'environnement de travail et l'aménagement des locaux.

► FIPH FP (Fonds d'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées de la Fonction Publique) :

Le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique soutient les employeurs publics par l'octroi de subventions en faveur de l'emploi d'agent handicapé.

HANDICAP ET PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'ÉVALUATION DES RISQUES a pour objectif d'identifier des situations de travail potentiellement préjudiciables à la santé des agents. Cette évaluation doit conduire à un PROGRAMME D' ACTIONS DE PRÉVENTION pour permettre de RÉDUIRE LE NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES pouvant être à l'origine de situations de handicap au travail. Ces actions peuvent permettre d'aménager les lieux de travail et d'améliorer les conditions de travail.

AMÉNAGER LES SITUATIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Une situation de handicap au travail est toujours spécifique : elle est liée aux contraintes d'un poste particulier et aux capacités d'une personne. Il est généralement possible d'aménager la situation de travail afin d'atténuer le retentissement du handicap. En fonction des situations rencontrées, les actions de prévention et d'aménagement des postes peuvent porter sur :

- ✓ l'amélioration de l'accessibilité des bâtiments (idéalement dès la conception des locaux),
- ✓ l'aménagement des postes de travail,
- ✓ l'organisation et les rythmes de travail,
- ✓ la prise en compte par le collectif de travail.

L'expérience montre que l'aménagement des postes de travail particuliers participe généralement à l'amélioration globale des conditions de travail.