

L'ACCESSIBILITÉ POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La prévention des risques professionnels vise, d'une part, à limiter l'apparition des accidents du travail et de handicaps et, d'autre part, à améliorer les conditions de travail de tous en prenant en compte les situations particulières dont celles des travailleurs handicapés.

DÉFINITION DU HANDICAP



« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, **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. »
Cette définition concerne effectivement les personnes avec un **handicap reconnu**, mais également les personnes à **mobilité réduite**.

RÈGLEMENTATION



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 rappellent les droits fondamentaux des personnes handicapées. Cette loi réaffirme également **le principe d'accessibilité pour tous**, quel que soit le handicap. Les critères d'accessibilité et les délais de mise en conformité sont redéfinis (date buttoir au 1^{er} janvier 2015).

Suite à cette loi, certains **articles du CODE DU TRAVAIL** ont été modifiés :

Art. R. 4214-26. : les lieux de travail, y compris les locaux annexes, sont accessibles aux personnes handicapées, quel que soit leur type de handicap.

Les lieux de travail sont considérés comme accessibles aux personnes handicapées lorsque celles-ci peuvent accéder à ces lieux, y circuler, les évacuer, se repérer, communiquer, avec la plus grande autonomie possible.

Art. R. 4225-6. : le poste de travail ainsi que les locaux sanitaires et de restauration que les travailleurs handicapés sont susceptibles d'utiliser dans l'établissement sont aménagés de telle sorte que ces travailleurs puissent y accéder aisément.

Leurs postes de travail ainsi que les signaux de sécurité qui les concernent sont aménagés si leur handicap l'exige.

Art. R. 4624-18. : Les travailleurs handicapés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée.

Il existe un ensemble de prescriptions normatives issues des annexes de LA CIRCULAIRE INTER-MINISTÉRIELLE N° DGUHC 2007-53 DU 30 NOVEMBRE 2007, qui constitue les principes de base pour l'accessibilité. Ces règles doivent être adaptées au handicap de chaque agent.

POUR TOUTE INFORMATION
COMPLÉMENTAIRE,

n'hésitez pas à
contacter les services :

▶ **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

▶ **RÉFÉRENT HANDICAP**

Maintien dans l'emploi :
Christelle MAZOUIN
☎ 02.53.33.01.46

✉ : emploi.territorial@cdg85.fr

METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE PLURIDISCIPLINAIRE



- ◇ À partir des résultats de **L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS** qu'est tenu de mener l'employeur, et de **L'ÉTUDE DES POSTES ACCUEILLANT DES PERSONNES HANDICAPÉES**, un **PLAN D'ACTION DE PRÉVENTION** intégrant prévention collective et prévention individuelle peut être ainsi défini.
- ◇ Dans la mise en place d'une démarche pluridisciplinaire, le Fond d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP) œuvre depuis 2006 pour favoriser, grâce à une politique incitative :
 - ▶ LE RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP,
 - ▶ LE MAINTIEN DE CES PERSONNES DANS L'EMPLOI.

Le FIPHFP met ses moyens et financements au service des employeurs publics mettant en œuvre des politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées afin de leur permettre d'atteindre à minima le taux légal des 6 %.

LA MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES

La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) est un lieu unique destiné à **FACILITER LES DÉMARCHES INDIVIDUELLES DES PERSONNES HANDICAPÉES**, offrant un **ACCÈS UNIFIÉ AUX DROITS ET PRESTATIONS** prévus pour les personnes handicapées. Pour cela, elle exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est à formuler auprès de la MDPH et donne accès à des droits spécifiques.

AMÉNAGER LES SITUATIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'accessibilité doit prendre en compte **L'ENSEMBLE DES DÉPLACEMENTS DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP**, depuis le domicile de l'agent, jusqu'à son poste et son environnement de travail : transport, parking et accès extérieurs, vestiaire, sanitaires, ergonomie du poste de travail, salle de pause, espace de reprographie, salle de réunion, déplacements professionnels,...

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 du travail**,
- ▶ **l'adaptation des consignes de sécurité.**

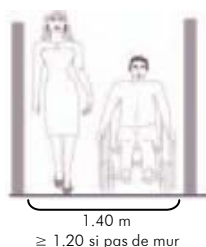
L'aménagement des postes de travail adapté à chacun participe généralement à **L'AMÉLIORATION GLOBALE DES CONDITIONS DE TRAVAIL.**

QUELQUES EXEMPLES D'AMÉNAGEMENT...

◆ CIRCULATIONS HORIZONTALES :

Largeurs des couloirs :

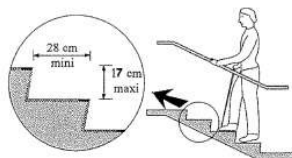
- ▶ 1.40 m (couloirs)
- ▶ ≥ 1.20 m s'il n'y a pas de mur de part et d'autre.



◆ CIRCULATIONS VERTICALES :

Escaliers :

- ▶ Hauteur maximale des marches : 16 cm
- ▶ Largeur minimale du giron : 28 cm
- ▶ Nez des marches bien visible.



◆ LES PARCS DE STATIONNEMENT AUTOMOBILE :

Tout parc de stationnement automobile dépendant d'un lieu de travail doit comporter une ou plusieurs places de stationnement si l'effectif est \geq à 20 personnes. Ces places intérieures ou extérieures doivent être **ACCESSIBLES AUX PERSONNES CIRCULANT EN FAUTEUIL ROULANT**, praticable jusqu'au lieu de travail. Le nombre doit être au minimum **D'UNE PLACE AMÉNAGÉE PAR TRANCHE DE 50 PLACES** de stationnement ou fraction de 50 places.

