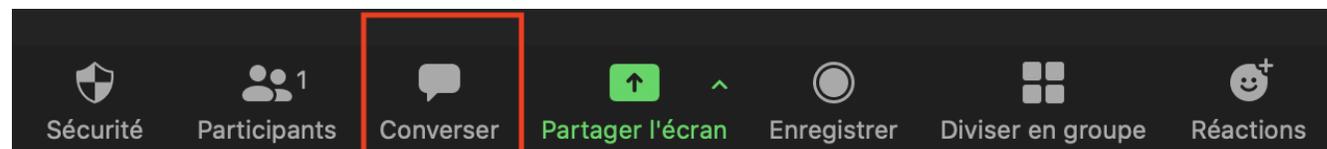
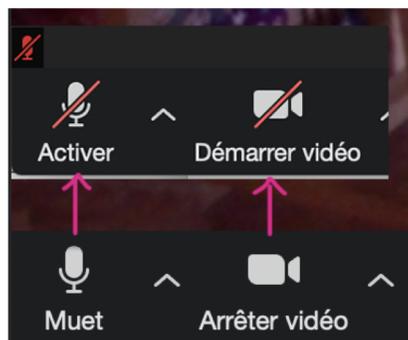


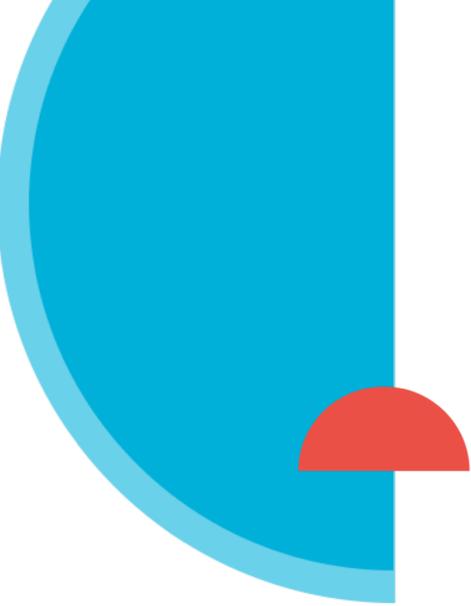
Les fondamentaux handicap et emploi pour les conseillers en évolution professionnelle et les conseillers mobilité

Mardi 26 avril 2022

Handi Pacte Normandie

Merci de couper votre micro et votre caméra...



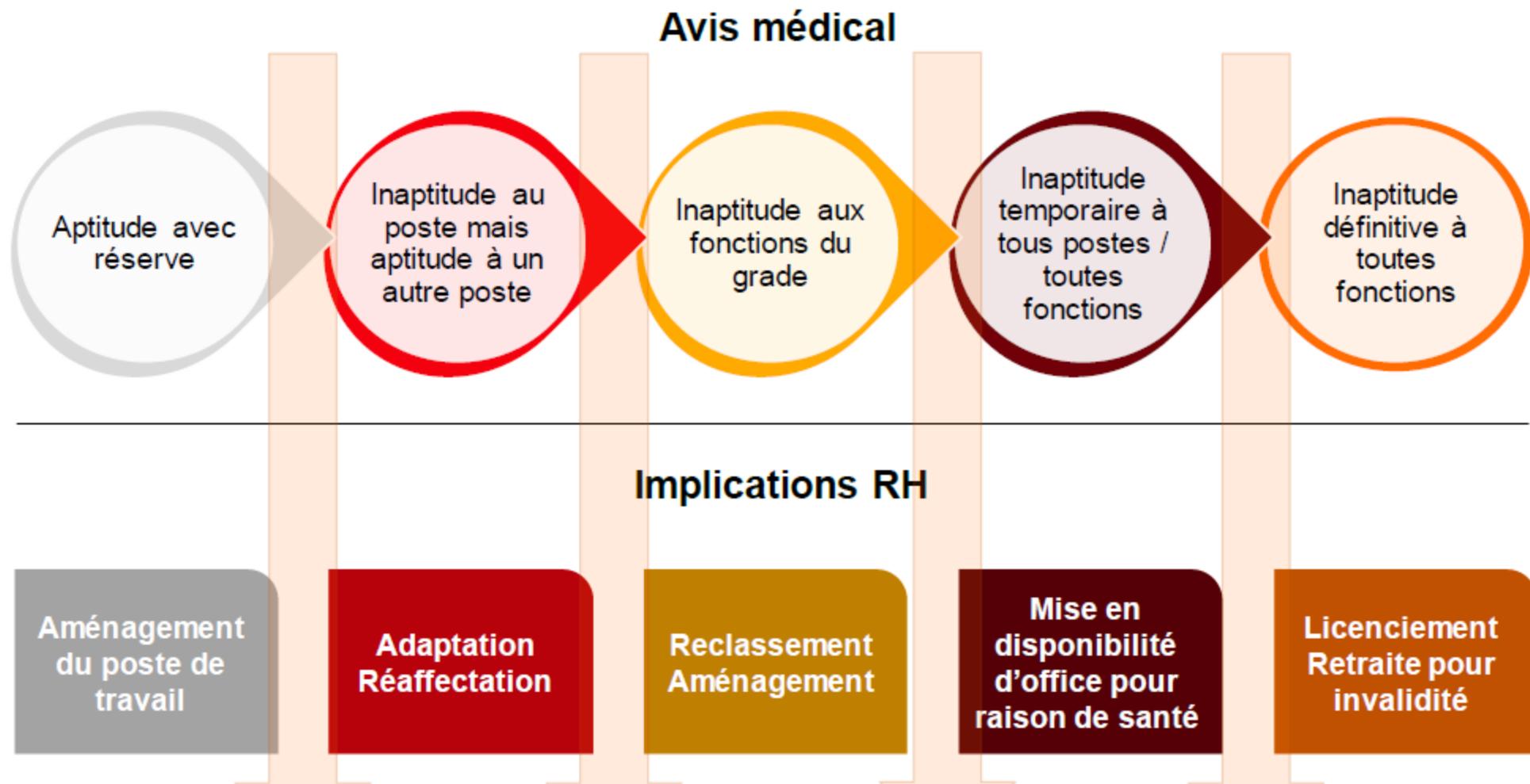


Sommaire

- 1) En introduction : quelques notions et schémas
- 2) Le CMC face aux situations dont le Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020
- 3) La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé : quelles sont les démarches ?
- 4) Divers outils & Actualités

1/ Quelques notions et schémas

- Le maintien dans l'emploi fait référence à toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude susceptible de constituer une menace pour l'emploi d'un agent.
- La terminologie de maintien dans l'emploi recouvre aujourd'hui un **domaine plus large que celui du seul reclassement** ; le maintien dans l'emploi prend en considération les situations globales de risques et les approches préventives de la désinsertion professionnelle.
- Ainsi, le maintien dans l'emploi débouche sur deux problématiques à résoudre : anticiper l'apparition de l'inaptitude et résoudre des cas précis d'inaptitude.



L'Obligation d'emploi de travailleur handicapé (OETH) signifie que tout employeur, dont les effectifs sont au moins de 20 salariés ou agents, doit employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de son effectif total.

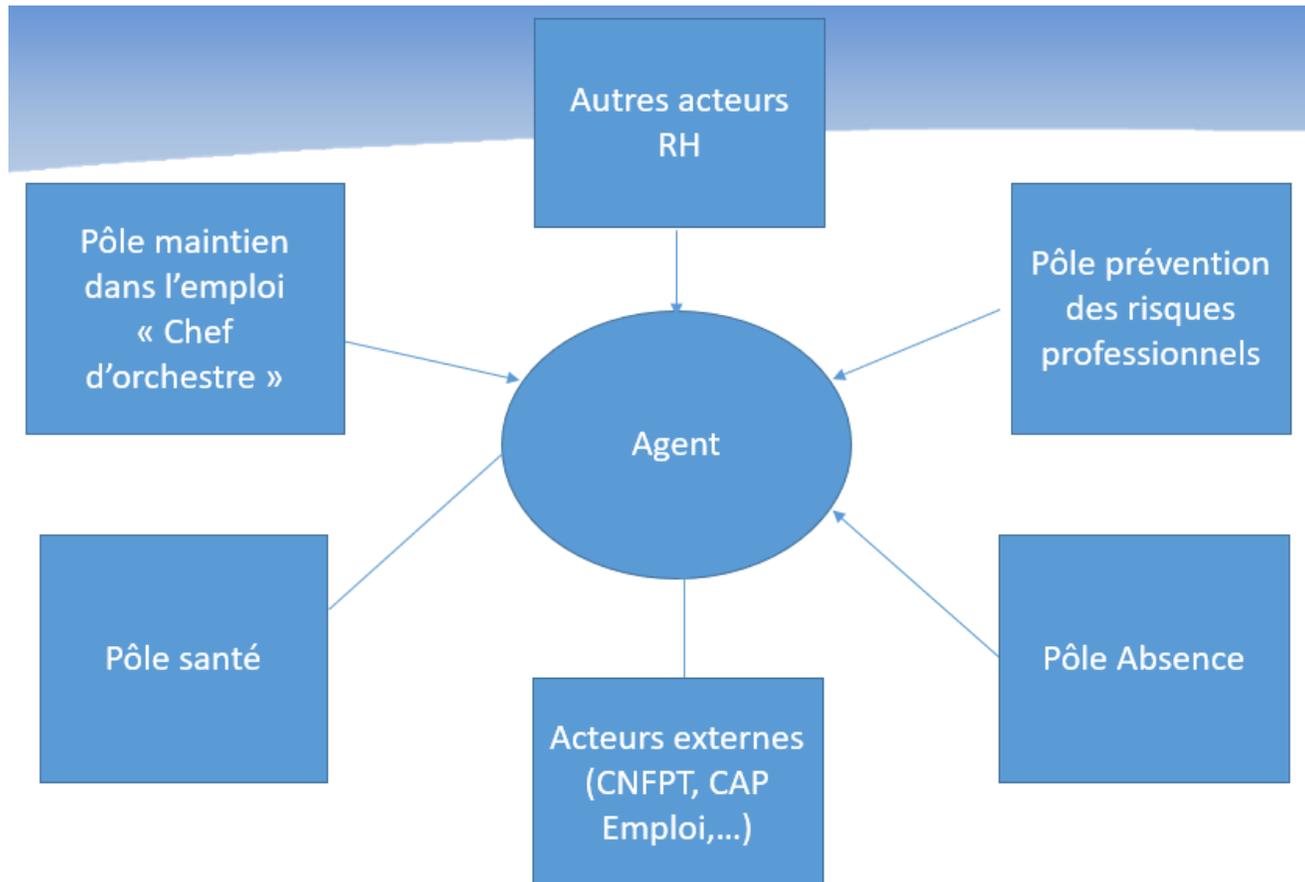
L'obligation d'emploi concerne tous les salariés ou agents quelle que soit la nature de leur contrat. Tous les employeurs, y compris les employeurs de moins de 20 salariés ou agents, doivent déclarer le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi. Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle.

Nota : 2 millions de personnes sont reconnues Travailleurs Handicapés
Cela entraîne, entre autres, des avantages pour la retraite

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

Qualité	Pièce justificative
Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)	Document portant RQTH
Victimes d'accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% ou de maladies professionnelles titulaires d'une rente attribuée au titre d'un régime de sécurité sociale	Titre justifiant la rente et le taux d'incapacité
Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail	Titre justifiant la pension d'invalidité
Les bénéficiaires d'un emploi réservé mentionnés à l'article <u>L. 241-2</u> du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre	Arrêté de nomination
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité	Titre justifiant la perception de l'allocation ou de la rente
Titulaires de la carte " mobilité inclusion "	Carte mobilité inclusion avec la mention « Invalidité »
Allocation Adulte Handicapé	Titre justifiant de la perception de l'AAH
Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité	Titre justifiant de la perception de l'ATI
Les agents ayant changé de poste suite à une inaptitude à la fonction	<ul style="list-style-type: none"> - Avis d'inaptitude du médecin de prévention (FPE), du service de médecine professionnelle et de prévention (FPT), médecin du travail (FPH) ou du comité médical / réforme <li style="text-align: center;"><u>ET</u> - Note de service, décision de l'autorité compétente ou attestation affectant l'agent à ses nouvelles fonctions du fait de son inaptitude à sa fonction
Les agents reclassés statutairement	Avis du comité médical ou de la commission de réforme <u>et</u> document prononçant le détachement ou le reclassement
Les agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement	Convention pour la mise en œuvre de la Période de Préparation au Reclassement

1/ Quelques notions et schémas : acteurs et intervenants



Acteur internes

Médecin du travail

Infirmière du travail

Assistante sociale du personnel

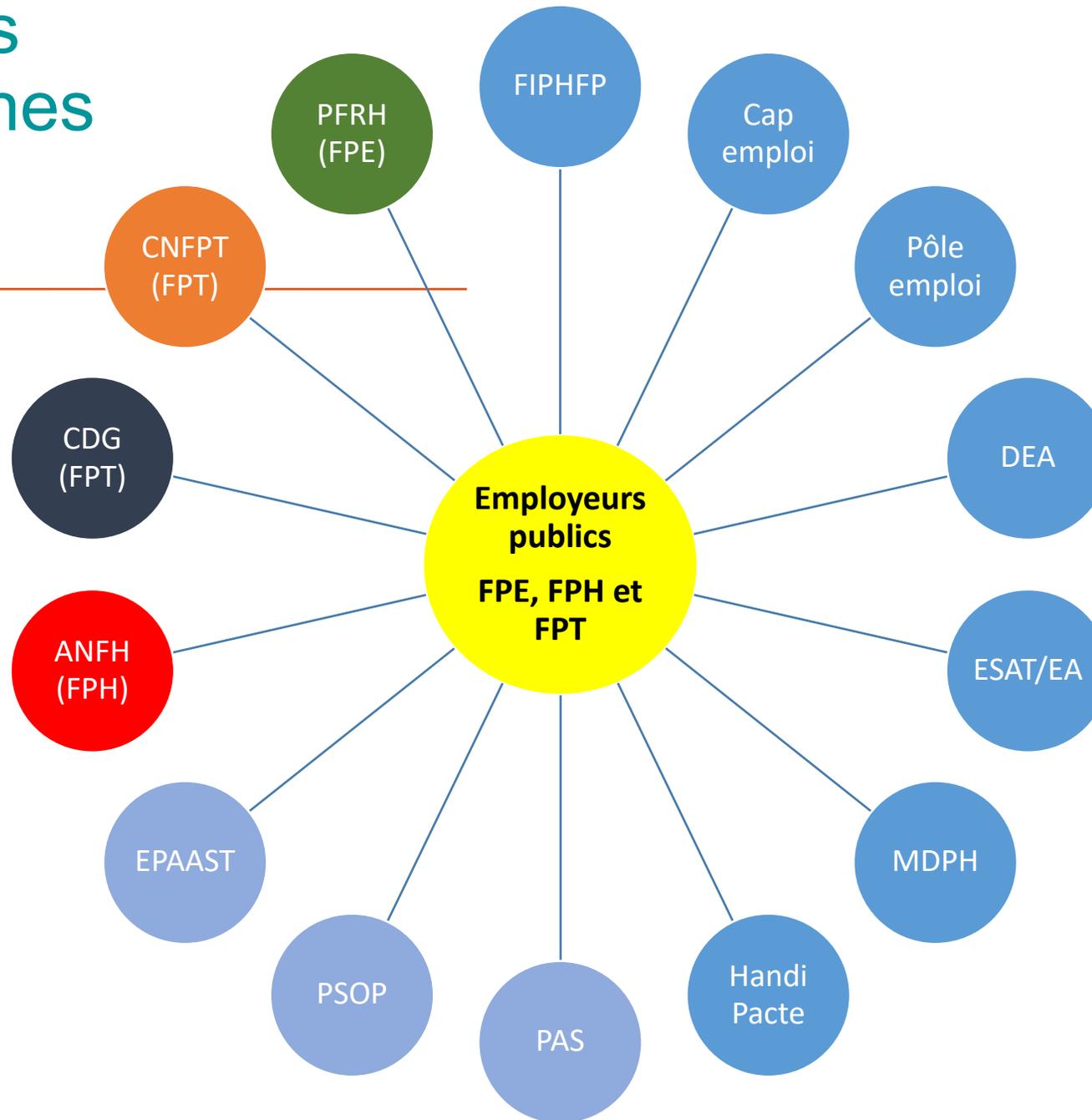
Psychologue du travail

Référent Handicap

Responsable GMPC

Responsable conditions de travail

Le réseau des acteurs externes





Interlocuteur principal de l'agent : le référent handicap / maintien dans l'emploi

- Informer, orienter et accompagner l'agent au cours des différentes étapes de maintien dans l'emploi
- Veiller au bon suivi administratif de la situation de l'agent, en lien avec le service RH
- Réaliser l'ensemble des démarches en lien avec le FIPHFP, en lien avec le service RH



Interlocuteur clé : le médecin du travail (et le service de santé au travail dans son ensemble)

- Etudier et définir l'adéquation entre le poste de travail de l'agent et son état de santé, et préconiser le cas échéant les aménagements à mettre en œuvre et/ou les partenaires à solliciter (SAMETH, etc.)
- Alerter le service des ressources humaines en cas de difficulté de santé d'un agent, en arrêt ou non, nécessitant d'anticiper et de préparer un aménagement de poste de travail



Interlocuteur clé : le médecin traitant

- Suivre l'état de santé de l'agent, coordonner le parcours de santé et définir les temps d'arrêt et de reprise du travail



Interlocuteur clé : l'encadrement

- Contribuer aux réflexions collectives le cas échéant concernant l'aménagement du poste de travail
- Informer l'équipe, dans le respect du souhait de la personne concernée, et mettre en œuvre l'aménagement
- Contribuer aux bilans réguliers des aménagements



Interlocuteurs clés : les représentants du personnel

- Accompagner l'agent et répondre à ses questions le cas échéant
- Veiller au bon déroulement de la procédure de maintien à l'emploi

Sans oublier
le Conseiller Mobilité Carrière

- détecter et anticiper les situations d'inaptitude en lien avec les autres acteurs,
 - accompagner l'agent et travailler un nouveau projet professionnel compatible avec son état de santé en lien avec le référent handicap
- Suivre avec lui son évolution professionnelle, en lien avec le Référent Handicap

=> installer une coordination pérenne

Témoignages

Les missions d'un correspondant handicap



- 1) Appuyer la mise en place d'un pilotage du dossier « handicap et emploi»**

- 2) Favoriser le recrutement de profils travailleurs handicapés**
- 3) Favoriser le suivi et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap**
- 4) Favoriser le recours à la sous traitance du milieu protégé (EA/ESAT)**
- 5) Communiquer sur le handicap auprès des acteurs internes de l'entreprise**
- 6) Communiquer et représenter l'employeur vis-à-vis des acteurs externes qui oeuvrent sur le thème du handicap**
- 7) Assurer une veille documentaire et juridique**

Les missions d'un correspondant handicap



Favoriser le suivi et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, c'est à dire :

- Apporter un rôle de conseil et de suivi vis-à-vis des personnels en difficultés dans leur poste de travail (orientation vers des acteurs spécialisés ou des procédures administratives RQTH, recherche de solution...).
- Apporter un rôle de conseil vis-à-vis de l'encadrement qui aurait des personnes en difficultés dans l'équipe.
- Rechercher des solutions opérationnelles pour traiter des difficultés en lien avec le poste de travail (modification d'organisation, de poste de travail, dispositif spécifique...).
- Assurer la relation avec les partenaires externes du maintien dans l'emploi (Cap emploi...).
- Se positionner en tant qu'avis consultatif dans le traitement des inaptitudes et incapacités.

Les missions d'un correspondant handicap



Actualité : Le 17 mars dernier a été publiée la circulaire relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la Fonction publique de l'Etat

Cette circulaire rappelle l'obligation de désigner un référent handicap au sein des administrations centrales, des services déconcentrés et des établissements publics et de garantir leur identification et leur accessibilité par chacun des agents en situation de handicap.

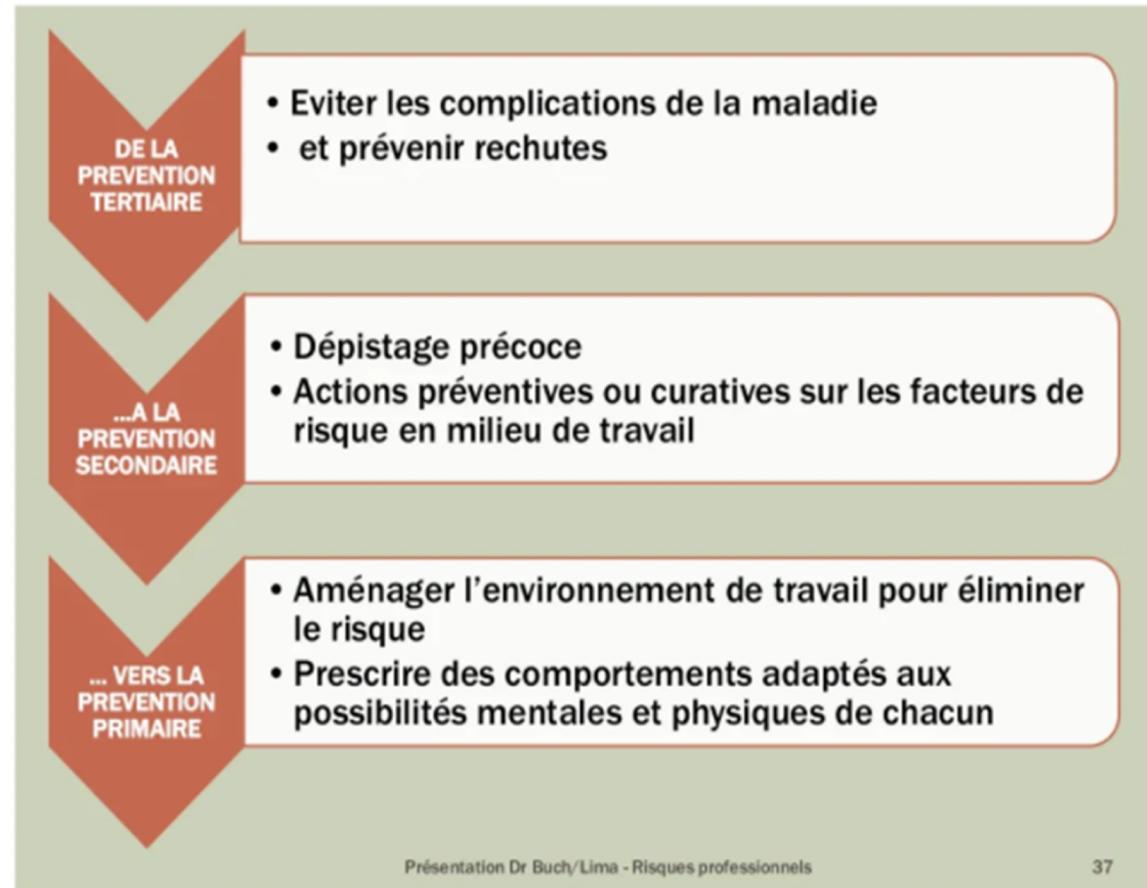
Elle précise également les principales missions des référents handicap, leur positionnement ainsi que les moyens auxquelles ils peuvent recourir, ces différents aspects devant être mentionnés au sein de la lettre de mission dont ils sont dotés. La circulaire rappelle également la nécessaire professionnalisation des référents handicap ainsi que la valorisation de leur engagement professionnel et des compétences acquises dans l'exercice de ces fonctions.

2/ Le CMC face aux situations:

- en amont dans la détection et la prévention de l'inaptitude**
- dans le reclassement**
- dans l'évolution professionnelle des agents reconnus RQTH**

2-1/ En amont : Détection et prévention des situations : je suis CMC et je rencontre un agent au travail dont la santé décline

Quelques notions



2-1/ En amont : Détection et prévention des situations : je suis CMC et je rencontre un agent au travail dont la santé décline

- Exemple de démarche :
 1. Réception d'une fiche d'aptitude de la Santé au Travail et/ou demande de l'agent → rendez-vous pour échanger de la situation.
 2. Analyse du besoin : examens complémentaires (médecine du travail), aide technique (orthèse, prothèse, fauteuil...), aménagement de poste, formation, reclassement...
 3. Situation de l'agent : BOE ou non ? = Démarche pour obtenir le statut ?
(cf Chapitre 3)
Si BOE ou possibilité de le devenir, je me rapproche de mon Référent/Correspondant Handicap et/ou Médecine du travail.
 4. Etude d'un projet professionnel alternatif en anticipation et utilisation possible des dispositifs de droit commun de la formation (utilisation possible du CPF pour prévention de l'inaptitude, les plans de formation, la VAE....).

Les dispositifs de droit commun de la formation

L'accès à la formation s'organise par la mobilisation de différents **dispositifs** :



Chaque dispositif répond à des objectifs déterminés et à des logiques de mobilisation qui lui sont propres...

Compte personnel de formation (CPF) : mobiliser ses droits pour accéder à une formation certifiante

Le compte personnel de formation (CPF) est un dispositif de la formation professionnelle qui accompagne chaque actif dans la **construction de son parcours professionnel** : dans la fonction publique, il permet d'acquérir un crédit d'heures qui peut être mobilisé, à l'initiative de l'agent afin de suivre des actions de formation et faciliter la mise en œuvre d'un **projet d'évolution professionnelle** (mobilité, promotion, reconversion).

Un agent à temps complet ou à temps partiel acquiert **25 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures** (proratisation des droits pour les agents à temps incomplet ou non complet). Ces droits sont **portables tout au long de la carrière**.

Pour les emplois de niveau équivalent à la catégorie C non titulaires d'un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles (CAP, BEP), l'alimentation des droits est **majorée** : 50 heures par an, dans la limite d'un plafond de 400 heures.

Compte personnel de formation (CPF) : mobiliser ses droits pour accéder à une formation certifiante (suite)

A l'initiative du titulaire du compte, la mobilisation du CPF implique de solliciter **l'accord de l'employeur** sur la nature, le calendrier et le financement de la formation. Tout refus doit être motivé. L'administration doit recueillir l'avis de la commission administrative paritaire préalablement à un troisième refus portant sur une demande d'utilisation pour une action de formation de même nature.

Trois **priorités** sont fixées pour l'utilisation du CPF : **prévention d'une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions** (avec bénéfice d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de 150 heures) / VAE / préparation aux concours et examens.

Le CPF peut être **combiné avec d'autres dispositifs de formation** : avant ou après un congé de formation professionnelle (CFP), pour disposer d'un temps de préparation ou d'accompagnement supplémentaire pour un congé de VAE, compléter les droits existants dans les actions de préparation aux concours et examens.

Les frais de formation liés à l'utilisation du CPF sont **pris en charge par l'employeur public**, avec une éventuelle mutualisation entre employeurs.

Validation des acquis de l'expérience (VAE) : valoriser l'expérience pour évoluer

La VAE permet de faire reconnaître officiellement les compétences professionnelles et personnelles acquises par l'expérience salariée, non salariée, bénévole ou volontaire, en vue de l'obtention de tout ou partie d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Une condition pour accéder à la VAE : viser un diplôme en rapport avec une **expérience d'une durée d'au moins 3 ans**.

La VAE peut être mobilisée dans le cadre du **plan de formation** ou par l'agent, dans le cadre du **CPF** ou dans le cadre d'un **congé d'une durée maximale de 24 heures** de temps de service par an et par validation (fractionnables).

La prestation consiste dans un accompagnement en vue de la constitution d'un dossier, en vue d'une validation par un jury.

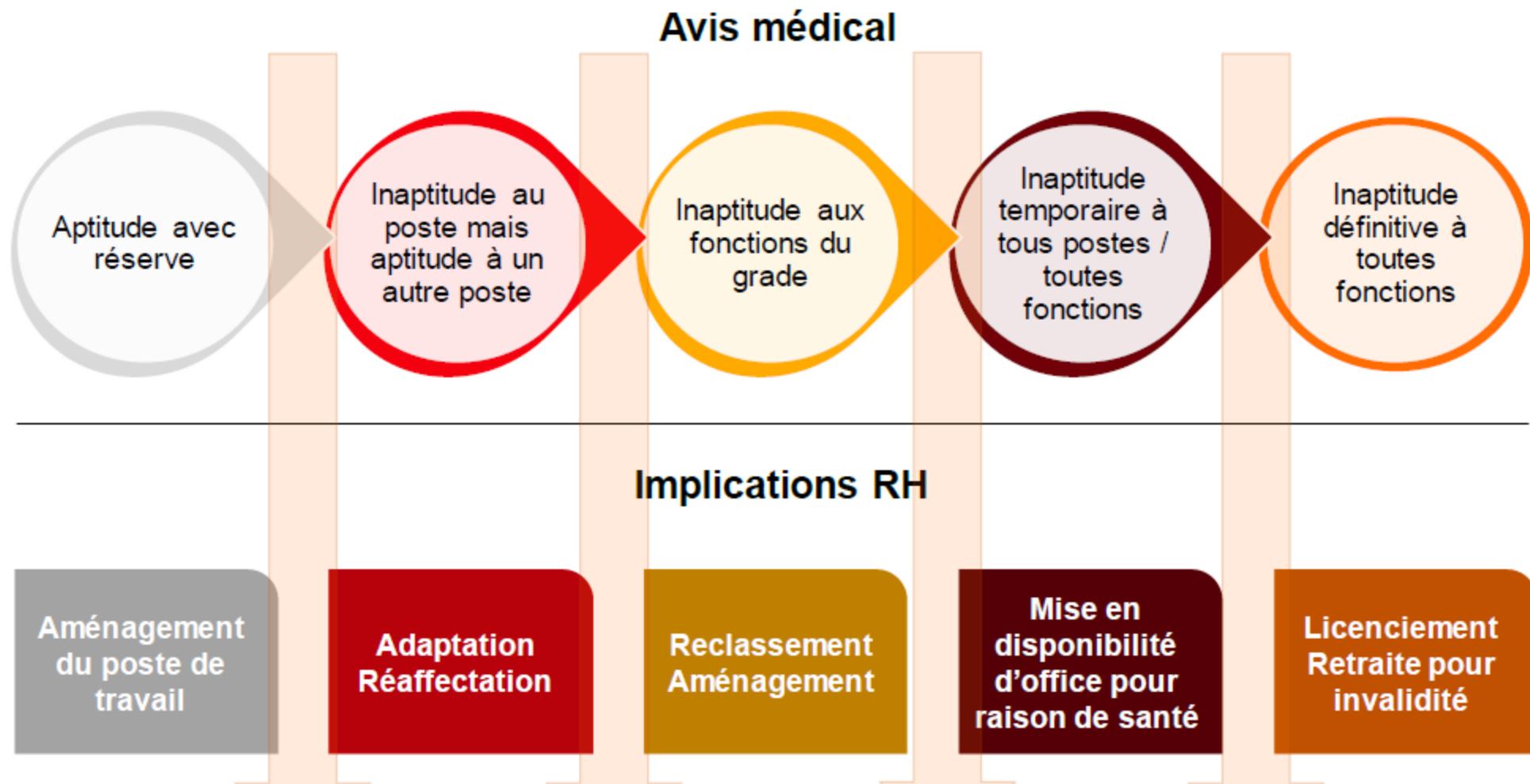
2-2/ Je suis CMC et je dois accompagner le reclassement d'un agent avec 2 cas de figure : un agent qui est encore en activité, un agent qui est en arrêt maladie

Pourquoi distinguer un agent en activité et un agent en arrêt maladie ?

Un agent en arrêt maladie ne peut pas suivre une formation, dans l'état actuel du droit.

Evolution avec l'article 40 de la loi Transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 et l'article 6 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures de santé et de famille dans la fonction publique

Attente d'un décret en conseil d'état en Conseil d'Etat qui va venir fixer les modalités suivant lesquelles, « à sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, un fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant un des congés prévus aux 2°, 3° et 4° de l'article 34, en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle. »



2-2/ je suis CMC et je dois accompagner le reclassement **d'un agent en activité**

- Exemple de démarche :
 1. Réception d'une fiche d'aptitude de la santé au travail, rendez vous pour échanger de la situation
 2. Recherche de pistes de changement de poste, de métier, de reclassement adapté aux restrictions... et éventuellement d'une formation.
 3. Solliciter Cap Emploi
 4. Mobiliser des aides du FIPHFP
 5. Dont celle pour la PPR
 6. Dont Prescription d'un bilan professionnel ou d'une PSOP (Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle)



Se faire assister (sans frais) par Cap Emploi

► Accompagnement vers l'emploi :

- informer, conseiller et accompagner les personnes handicapées et les employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail,
- accompagner la personne et l'employeur à la pérennisation de l'insertion professionnelle par un suivi durable.

► Accompagnement dans l'emploi :

- informer conseiller, accompagner les salariés/agents handicapés, les employeurs et les travailleurs indépendants en vue du maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé,
- accompagner les salariés/agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet d'évolution professionnelle,
- accompagner les salariés/agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé.

<https://www.cheops-normandie.com/nos-cap-emploi/>



Je peux mobiliser des aides du FIPHFP : Agent en activité

<u>18.</u>	<u>Bilan de compétence et bilan professionnel</u>	78
<u>19.</u>	<u>Formation destinée à compenser le handicap</u>	81
<u>21.</u>	<u>Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude</u>	87
<u>22.</u>	<u>Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive</u>	90
<u>24.</u>	<u>Surcoûts liés aux actions de formation</u>	96
<u>I.</u>	<u>Les aides versées afin d'améliorer les conditions de vie</u>	99
	<u>La prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP)</u>	121

Je peux mobiliser des aides du FIPHFP : Agent en activité

20. Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR).....84

20. Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide vise, à titre expérimental, à participer au financement des actions de formation engagées dans le cadre de la période de préparation au reclassement. Durant cette période, le fonctionnaire est en position d'activité et perçoit le traitement correspondant.

Le montant maximum pris en charge au titre de la formation est de 10 000 euros.

La prise en charge est conditionnée à la convention relative à la période de préparation au reclassement (PPR).

PSOP (Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle) – « Inclupro »



► Les objectifs :

- Identifier ses compétences, en termes de savoirs, savoir-faire et savoir-être.
- Reprendre confiance en soi.
- Accepter le handicap, la perte de ses capacités et de son ancien métier.
- Découvrir le marché du travail ou les autres postes de l'entreprise.
 - Construire un projet professionnel.
- Vérifier ses représentations métiers en tenant compte du handicap (immersions).

Qui peut la prescrire ?
Cap Emploi, Pôle
Emploi, Comète France

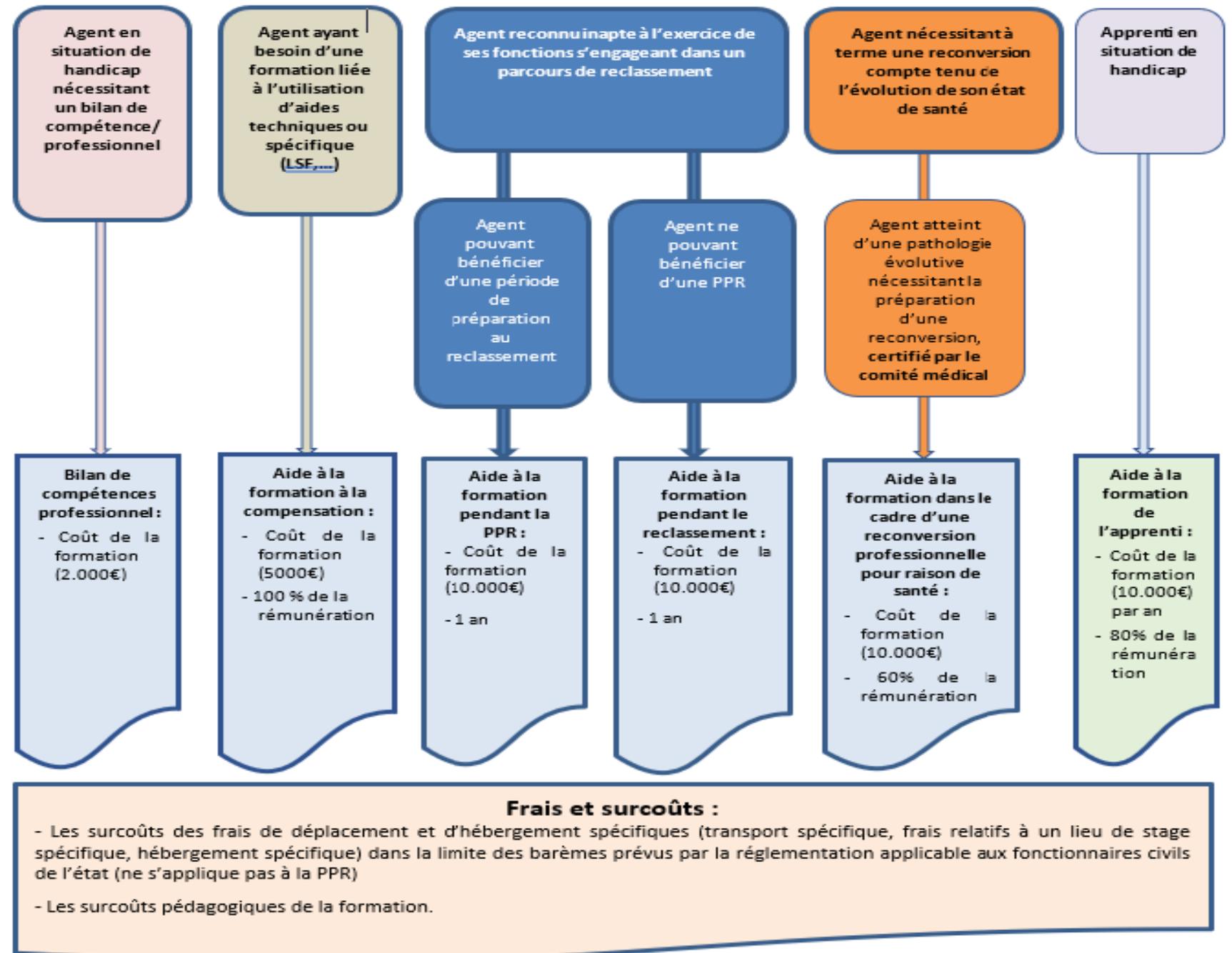
DUREE PRESTATION	Prestation modulaire d'une durée comprise entre 20H à 40H. Prestation étalée sur 3 mois maximum (qui comprend souvent une mise en situation professionnelle)
DETAIL DES ACTIONS	<ul style="list-style-type: none">• Accompagnement individuel pour la compréhension et l'acceptation de la situation de handicap• Travail sur les compétences acquises, transférables et transversales• Exploration de nouvelles pistes professionnelles• Evaluation des possibilités de reclassement interne à l'entreprise ou externe• Validation du projet(s) professionnel(s) envisagé(s)



Les dispositifs de formation de l'agent :

Le FIPHFP participe au financement des actions de formation destinées à compenser le handicap ou s'inscrivant dans un parcours de reclassement professionnel ou d'une réaffectation pour raison de santé.

L'appui du FIPHFP peut prendre diverses formes



2-3/ Dans l'évolution professionnelle de l'agent en situation de handicap : je suis CMC et je rencontre un agent en situation de RQTH qui ne se plaît pas sur son poste ou qui souhaite évoluer

- Dans ce cas, la motivation n'est pas liée à une évolution de l'état de santé
 - On rentre dans une démarche normale d'évolution professionnelle
 - Pas d'aide particulière du FIPHFP
- Mais :
 1. Recherche de pistes de changement de poste, de métier, de reclassement adapté aux restrictions... et éventuellement d'une formation.
 2. Le Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020
 3. Priorité de mutation
 4. L'emploi accompagné

2-3/ Dans l'évolution professionnelle de l'agent en situation de handicap : je suis CMC et je rencontre un agent en situation de RQTH qui ne se plaît pas sur son poste ou qui souhaite évoluer

Priorité de mutation ou de détachement des agents en situation de handicap :

« Les agents en situation de handicap bénéficient d'une priorité en matière de mutation ou, le cas échéant, de détachement ou de mise à disposition dans la mesure compatible avec les nécessités du service (articles 60 et 62 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat). Dans la mesure où le poste vacant sur lequel l'agent souhaite candidater est ouvert en externe, la priorité de cet agent au titre de la mobilité sera prise en compte dans les mêmes conditions et de façon concurrente que celles des autres fonctionnaires bénéficiant d'une priorité prévue à l'article 60, à savoir les fonctionnaires qui sollicitent une mutation dans le cadre du rapprochement de conjoint ou du partenaire à un pacte civil de solidarité, ainsi que les fonctionnaires ayant exercé leurs fonctions dans un quartier particulièrement difficile »

Le Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020

Le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 permet, à titre dérogatoire et pour une période limitée (jusqu'au 31 décembre 2025), l'accès à une catégorie hiérarchique supérieure par la voie du détachement pour les fonctionnaires ayant une reconnaissance en tant que travailleurs handicapés.

Ce décret vient notamment préciser :

- la durée de services publics exigée des candidats au détachement ; les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement ; la durée minimale de celui-ci et les conditions de son renouvellement ; les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration et la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire en amont du détachement et préalablement à l'intégration dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur.

Il s'applique à l'une des catégories suivantes :

- les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH / MDPH
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.





Pour la FPT :

Le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement dérogatoire, de niveau supérieur ou de catégorie supérieure, **est fixé par l'autorité territoriale.**

DUREE DE SERVICES PUBLICS A JUSTIFIER

Les candidats doivent justifier de la durée de services publics, fixée dans le statut particulier du cadre d'emplois de détachement, exigée pour l'accès à ce cadre d'emplois par la voie du concours interne.

Les fonctionnaires qui souhaitent accéder aux cadres d'emplois d'ingénieur en chef territorial, d'administrateur territorial, de conservateur du patrimoine ou de conservateur de bibliothèque doivent justifier, au 1er janvier de l'année considérée, des conditions requises pour la promotion interne dans ces cadres d'emplois.

DE LA CANDIDATURE A L'ETABLISSEMENT DE LA LISTE DES AGENTS PROPOSES AU DETACHEMENT

Les emplois offerts au détachement font l'objet d'un avis d'appel à candidature publié sur le site internet de l'autorité territoriale de détachement ou diffusé, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

DOSSIER DE CANDIDATURE

Le dossier de candidature comprend :

- 1° Un dossier constitué par le candidat, selon le modèle fixé en annexe au présent décret, en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle ;

ANNEXE DU DECRET 2020-569Fichier PDF - 342.07 KoMise à jour le 15/06/2020



Pour la FPH :

Points principaux :

Conditions et dépôt des candidatures :

Le nombre d'emplois susceptibles d'être offerts au détachement, au bénéfice des BOETH, dans un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure, **est fixé par l'AIPN (Autorité investie du pouvoir de nomination)**. Ces emplois font l'objet d'un avis d'appel à candidatures publié sur le site de l'établissement et diffusé par tout autre moyen. Ils sont également portés à la connaissance du CNG.

Les candidats doivent justifier de la durée de services publics, fixée dans le statut particulier du corps de détachement, exigée pour l'accès à ce corps par la voie du concours interne. Dans le silence du statut particulier, les candidats doivent justifier, au 1er janvier de l'année considérée, de 10 ans de services publics dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi.

Le dossier de candidature est constitué selon le modèle fixé en annexe du décret.

Procédure de sélection :

- L'AIPN vérifie la recevabilité des candidatures et transmet les dossiers recevables à une commission chargée d'évaluer l'aptitude des candidats.
- Cette commission, dont les membres sont nommés par l'AIPN, est composée :
 - d'un agent d'un corps de niveau équivalent ou supérieur au corps de détachement, représentant l'AIPN et président de la commission ;
 - d'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
 - d'une personnalité du service des ressources humaines.
Ces personnes peuvent être extérieures à l'établissement.
- Après examen des dossiers et audition des candidats sélectionnés, la commission établit la liste des candidats proposés au détachement. Les candidats retenus par l'AIPN sont détachés auprès de celle-ci.

Emploi accompagné



► Dispositif issu de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (article 52), l'emploi accompagné vise à permettre :

- A des personnes très éloignées du monde du travail de s'insérer professionnellement et surtout de se maintenir durablement dans leur emploi, en milieu ordinaire.

- Ou à des personnes déjà en emploi mais en risque de désinsertion professionnelle d'être maintenues en emploi.

► Le dispositif d'emploi accompagné comporte à la fois un accompagnement médico-social de la personne en situation de handicap et un soutien professionnel par un acteur externe (conseiller en emploi accompagné / jobcoach) pour favoriser son l'insertion professionnelle.

► Piloté par l'ARS, et par l'Agefiph, le Fiphfp, la DREEETS, assuré par L'ADAPT et WORKIN'76

<https://www.emploi-accompagne-normandie.fr/>



• 3/ La RQTH

Capsule RQTH de l'ANFH Normandie (3') >

<https://www.anfh.fr/basse-normandie/mes-outils-en-ligne/capsule-rqth-un-atout-pour-vous>

Pour faire une demande de RQTH, vous devez remplir le **dossier unique** de « **Demande à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH)** » à compléter du **certificat médical à remplir avec votre médecin**.

Soit en ligne auprès de la MDPH : ex : <https://mdphenligne.cnsa.fr/mdph/27>
(Certaines MDPH n'ont pas d'accès en ligne)

Soit avec le Cerfa N°15692*01



Avec :
une photocopie de votre carte d'identité ou de votre titre de séjour
un justificatif de domicile

Si vous avez déjà fait une demande d'allocation adulte handicapé (**AAH**), vous n'avez pas à faire de demande de RQTH car elle a automatiquement été faite en parallèle..



C'est la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui accorde la RQTH.

La CDAPH peut vous demander de passer une visite médicale avant de prendre sa décision.

La décision est rendue dans un délai variant d'un département à l'autre : de 4 mois à 12 mois.

Lorsque la RQTH est accordée, vous recevez un courrier attestant que vous avez la qualité de travailleur handicapé reconnue par la CDAPH. Ce courrier s'accompagne également d'une orientation vers le marché du travail en milieu ordinaire ou vers un établissement ou service d'aide par le travail (Ésat) ou vers un centre de rééducation professionnelle.

La RQTH est attribuée pour une durée de 1 à 10 ans.

La RQTH est renouvelable.

Toutefois, elle peut être attribuée à vie si votre handicap ne peut pas évoluer favorablement.

Le courrier de la CDAPH vous accordant la RQTH précise sa durée d'attribution (ou l'absence de limitation de durée).

Le dossier MDPH

► Tutoriel (22')

<https://www.handireseaux38.fr/tuto-comment-remplir-le-dossier-mdph/>

► Cerfa

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19993>

► Baromètre MDPH de la CNSA

<https://www.cnsa.fr/vous-etes-une-personne-handicapee-ou-un-proche/barometre-des-maisons-departementales-des-personnes-handicapees>



À qui s'adresse ce formulaire ?

Ce formulaire s'adresse à la personne présentant un handicap.

Si la personne concernée a moins de 18 ans, ses parents sont invités à répondre pour elle.
Si la personne de plus de 18 ans a une mesure de protection, son tuteur répond avec elle ou son curateur l'accompagne dans sa demande.

Pour obtenir de l'aide pour remplir ce formulaire, vous pouvez vous adresser à l'accueil de la MDPH.

Vous allez expliquer à la MDPH votre situation, vos besoins, vos projets et vos attentes.
En fonction des conditions prévues par la réglementation, vous pourrez peut-être bénéficier des droits suivants :

Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) voire un de ses compléments	Renouvellement d'allocation compensatrice (ACTP ou ACFP)
Allocation aux adultes handicapés (AAH) voire un de ses compléments	Projet personnalisé de scolarisation – parcours et aides à la scolarisation
Carte mobilité inclusion (anciennes cartes d'invalidité, de priorité et de stationnement pour personnes handicapées)	Orientation professionnelle et/ou formation professionnelle
Orientation vers un établissement ou service médico-social (ESMS) enfants/adultes	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
Prestation de compensation du handicap (PCH)	Affiliation gratuite à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)

Que dois-je remplir ?

C'est ma première demande à la MDPH

Ma situation médicale, administrative, familiale ou mon projet a changé

Je souhaite une réévaluation de ma situation et/ou une révision de mes droits

Remplissez tout le formulaire pour exprimer l'ensemble de vos besoins. Vous avez aussi la possibilité de préciser les droits et prestations que vous souhaitez demander en remplissant la partie E

Je souhaite le renouvellement de mes droits à l'identique car j'estime que ma situation n'a pas changé

Remplissez les parties A et E. Vous avez aussi la possibilité de remplir tout le formulaire

Votre aidant familial (la personne qui s'occupe de vous au quotidien) souhaite exprimer sa situation et ses besoins

Votre aidant familial peut remplir la partie F

Vous avez déjà un dossier à la MDPH ?

Oui Dans quel département : N° de dossier :

Divers Outils et Actualités

<http://www.fiphfp.fr/Ressources/Maintien-dans-l-emploi>

Restriction d'aptitude & reclassement

→  Guide pratique - Accompagner le reclassement des personnels en situ... - pdf (1,89 mo)

Guide Mobilité 2021 :

Guide « Agir pour son projet de mobilité professionnelle »

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N31057>

https://vocationservicepublic.fr/IMG/pdf/guide_mobilite_2021_complet.pdf

Témoignages d'agents :

<https://urlz.fr/eAjI>

Les outils utiles



Sur demande à
daniel.bardou2@wanadoo.fr



Je peux mobiliser d'autres aides du FIPHFP via mon Référent Handicap

Voir Catalogue Handicap 2022 du FIPHFP : exemples

<u>01.</u>	<u>Prothèses auditives</u>	16
<u>02.</u>	<u>Fauteuil roulant</u>	19
<u>03.</u>	<u>Orthèses et prothèses externes</u>	22
<u>05.</u>	<u>Aide aux déplacements en compensation du handicap</u>	30
<u>11.</u>	<u>Etude de poste</u>	54
<u>12.</u>	<u>Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap</u>	57
<u>13.</u>	<u>Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle</u>	60
<u>14.</u>	<u>Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles</u>	63
<u>15.</u>	<u>Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap</u>	66
<u>16.</u>	<u>Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur, visio-interprétation en LSF</u>	70
<u>17.</u>	<u>Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap</u>	73
	<u>Les prestations d'appui spécifiques (PAS)</u>	119
	<u>L'étude préalable à l'aménagement des situations de travail (EPAST)</u>	120



PAS (Prestations d'Appui Spécifiques)

► Les Prestations d'Appui Spécifiques ont pour objectif de fournir une expertise sur un handicap spécifique et ce dans le cadre d'un projet d'insertion professionnelle ou de maintien dans l'emploi, permettant de répondre à des besoins en lien avec la déficience de la personne. Elles sont prescrites via le SPE (Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale)

► Les PAS concernent la mise en œuvre d'expertises ou de techniques de compensation spécifiques et sont applicables à 6 grandes familles de handicap :

PAS Handicap Moteur

PAS Handicap Auditif

PAS Handicap Visuel

PAS Handicap Cognitif

PAS Handicap Mental

PAS Handicap Psychique

- **Qui peut la prescrire ?**

Les prestations d'appui spécifique sont exclusivement mobilisables par les prescripteurs suivants :

- les conseillers Cap emploi
- les employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les centres de gestion de la fonction publique territoriale ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les Directeurs Territoriaux au Handicap



Actualités

Un décret du 13 avril 2022, (modifiant le décret n°85-603 du 10 juin 1985) apporte des évolutions substantielles quant à l'organisation des services de médecine préventive de la **fonction publique territoriale (FPT)**.

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000700869/2022-04-20/>

Un agent pourra désormais aussi solliciter une rencontre avec le médecin du travail sans que l'employeur puisse en connaître le motif. L'employeur pouvant quant à lui demander au médecin de recevoir un agent.

A noter que l'article 21 élargit le périmètre de la surveillance médicale particulière à l'égard "des personnes reconnues travailleurs handicapés", à celle des "personnes en situation de handicap".

Le recours à la téléconsultation est autorisé (c'est au médecin d'apprécier l'opportunité d'y avoir recours).

Les missions du service de médecine préventive sont désormais assurées par une "équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par un médecin du travail" (et non plus par le seul médecin, ou une équipe de médecins).

La possibilité de mutualisation entre employeurs publics se poursuit, le médecin du travail pourra ainsi être rattaché à un service commun à plusieurs employeurs (pouvant relever des trois versants de la Fonction Publique).

Enfin le médecin du travail se voit confier de nouvelles missions, en pouvant **réaliser et prescrire des examens complémentaires**, et non plus seulement les recommander (par exemple pour dépister une affections pouvant entraîner une contre-indication avec le poste de travail de l'agent).

Le médecin est également tenu de signaler par écrit à l'autorité territoriale les risques pour la santé des agents qu'il constate et qui sont en rapport avec le milieu de travail.