

GESTION DU HANDICAP, MAINTIEN DANS L'EMPLOI, PPR, RECLASSEMENT

FICHE REPÈRE

MAIRE EMPLOYEUR

En tant que Maire, vous devenez employeur. A ce titre, vous avez la responsabilité de veiller à la santé, à la sécurité et au maintien dans l'emploi de vos agents, notamment lorsqu'ils sont en situation de handicap ou confrontés à des problèmes de santé impactant leur travail.



I. La gestion du handicap

LE HANDICAP : DE QUOI PARLE-T'ON ?

Le **handicap au travail** résulte de toute limitation ou restriction qui gêne l'exercice d'une activité professionnelle en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions (ex : physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant). Le handicap peut résulter d'un accident, d'une maladie, d'une situation évolutive. Il peut être visible ou invisible. **Nota bene** : 80% des handicaps sont invisibles

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

La RQTH est délivrée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du lieu de résidence de l'agent.

Elle permet à l'agent de bénéficier de dispositifs spécifiques d'accompagnements, d'aménagements de poste, le financement d'aides techniques, etc.

Elle peut être attribuée pour une durée limitée ou non, et révisée à tout moment.

Nota bene : la RQTH relève d'une démarche personnelle et confidentielle. L'agent n'est pas obligé d'en informer son employeur, mais cela facilite la mise en place d'aménagement avec des aides financières mobilisables.

L'OBLIGATION D'EMPLOI

Les employeurs publics de 20 agents en équivalent temps plein (ETP) et plus, sont soumis à une obligation d'emploi de 6% de travailleurs en situation de handicap.

LE FIPHFP : UN FOND POUR VOUS AIDER FINANCIÈREMENT

Ce Fond d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) accompagne financièrement les employeurs publics. Il est un levier essentiel pour favoriser le maintien dans l'emploi et limiter le coût pour la collectivité, dans un principe de compensation du handicap. Le FIPHFP n'a pas vocation à permettre à l'employeur de répondre à ses obligations d'aménagement.

Il peut financer :

- l'aménagement des postes de travail ;
- les aides techniques, humaines,..
- les formations spécifiques
- les études ergonomiques,
- la formation des apprentis, Etc.

GESTION DU HANDICAP, MAINTIEN DANS L'EMPLOI, PPR, RECLASSEMENT

LE RÉFÉRENT HANDICAP : UN INTERLOCUTEUR CLÉ

Il est possible de nommer un agent assurant ses missions mais pour les collectivités affiliées vous pouvez bénéficier de l'expertise du référent handicap du CDG60, GORIN Virginie assurant ses fonctions à hauteur d'un mi-temps. Elle a la possibilité de solliciter des outils (intervenants spécialisés) que vous ne pouvez pas en interne.

Le référent handicap du CDG60 effectue suite à une convention avec le FIPHFP :

Des suivis individuels :

- accompagnement anticipé d'agent en risque d'inaptitude ou de restrictions à la demande de l'infirmier ou du médecin du travail, du service RH, de l'autorité territoriale
- coordination des études de postes avec des organismes spécifiques (cap emploi)
- prescription d'étude de poste spécialisée (suivant la typologie du handicap) en accord avec l'agent et l'employeur, sans impact financier pour la collectivité, l'accompagnement pour les demandes d'aides financières au FIPHFP (Ex : les appareillages auditifs, aménagement de poste)
- l'accompagnement des apprentis en situation de handicap (insertion et gestion des subventions FIPHFP à mobiliser)

Le référent handicap peut être sollicité directement par l'agent à la discrétion de son employeur.

Des actions d'informations/sensibilisations collectives :

- sur la thématique du handicap auprès de tout public, agents encadrants, CODIR mais aussi pour les élus désormais. (Exemple : typologies de handicap, prévention sur l'usure professionnelle ou toutes autres thématiques possibles) de manière ludique et participative (outil Handi'Acteur, fresque du handicap).
- sur la DOETH avec, depuis 2026, un accompagnement individuel possible.

II. Le maintien dans l'emploi

Lorsque la santé d'un agent se dégrade, il est essentiel d'agir rapidement afin d'anticiper l'usure professionnelle afin d'éviter une inaptitude définitive.

Plusieurs dispositifs existent pour accompagner l'agent et adapter son poste de travail.

LES AMÉNAGEMENTS DE POSTES

Un aménagement de poste peut être technique (ex : fauteuil ergonomique, logiciel de synthèse vocale, bac à fonds amovible...), organisationnel (horaires aménagés, télétravail, tutorat, reprise progressive...) ou humain (aide d'une personne). Certains aménagements peuvent être simples et peu coûteux, d'autres peuvent demander un accompagnement spécifique pour le construire.

GESTION DU HANDICAP, MAINTIEN DANS L'EMPLOI, PPR, RECLASSEMENT

LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Ce dispositif permet à un agent de reprendre son activité professionnelle de manière progressive après un arrêt. Il peut travailler à temps partiel tout en percevant l'intégralité de son traitement. C'est une solution temporaire pour faciliter la transition et le retour à l'emploi (limité à 12mois).

LE CHANGEMENT D'AFFECTATION

Lorsque l'agent ne peut plus occuper son poste initial, un changement d'affectation peut être envisagé. Il s'agit d'affecter l'agent sur un autre poste compatible avec ses capacités médicale, dans le respect de son grade. (exemple un agent en maçonnerie atteint de la gale du ciment des qui serait réaffecté au service des espaces verts). C'est une première étape avant d'envisager un reclassement.

LE CONGÉ DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le congé de transition professionnelle permet à un agent de suivre une formation en vue d'exercer un nouveau métier dans la fonction publique ou dans le secteur privé, notamment lorsque son état ne lui permet plus d'exercer ses fonctions initiales. Il est soumis à des critères d'attributions spécifiques et peut être cumulé avec d'autres dispositifs de formation.

LES BILANS DE COMPÉTENCES / PROFESSIONNELS

Du fait du conventionnement FIPHFP – CDG60, les bilans des agents BOE (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi) et des agents avec des restrictions

LES ARRÊTS ET LES ACTIONS DE FORMATIONS

Afin d'anticiper les projets de reconversion professionnelle et le maintien dans l'emploi, un fonctionnaire, peut à sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle.

III. Le reclassement pour inaptitude

Lorsque l'ensemble des actions de maintien dans l'emploi ont été épuisées ou sont insuffisantes, la mise en œuvre d'un reclassement est nécessaire.

LA PÉRIODE PRÉPARATOIRE AU RECLASSEMENT (PPR)

Elle s'adresse aux **fonctionnaires déclarés définitivement inaptes aux fonctions de leur grade mais pas à toutes fonctions par le conseil médical ou un médecin agréé sollicité directement par l'employeur**. Il s'agit **d'un droit de l'agent** que vous ne pouvez pas lui refuser.

Dans la limite d'une année, l'agent effectue des actions de formations et d'immersions en vue de se reconverter à un nouveau métier.

Vous avez une obligation de moyen dans la mise en œuvre de cette PPR.

Le centre de gestion de l'Oise vous accompagne dans ce processus : rendez-vous de cadrage, rédaction de la convention tripartite, suivis, conseils..

GESTION DU HANDICAP, MAINTIEN DANS L'EMPLOI, PPR, RECLASSEMENT

LE RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE

Lorsqu'un agent est déclaré inapte à ses fonctions mais pas à toutes fonctions, l'employeur a l'obligation de rechercher une solution de reclassement prioritairement au sein de son administration.

Le reclassement consiste à proposer un emploi compatible avec l'état de santé de l'agent, dans un autre cadre d'emplois. Il entraîne pour le fonctionnaire un **changement** dans **sa situation administrative** et de ce fait, ne peut intervenir sans son **accord**. Il s'agit d'une obligation forte pour la collectivité : la recherche doit être réelle, sérieuse et individualisée.

En cas de reclassement impossible, vous devez motiver l'avis auprès du conseil médical et démontrer l'accompagnement mis en œuvre.

Pour des questions liées handicap
et maintien dans l'emploi :
referent-handicap@cdg60.com

Pour des questions liées au reclassement ou
à l'évolution professionnelle:
gpet@cdg60.com



Virginie GORIN

Référent handicap



Aurélie

ROCHAT MALLARD

Conseillère en
mobilité/GPEEC
Coach professionnel

Scannez-moi !

