



# Webinaire

**Quels droits, aides et démarches  
pour les personnes en situation de  
handicap travaillant au sein de la  
fonction publique ?**

**Mardi 26 avril 2022  
par le Handi-Pacte Nouvelle-Aquitaine**



# Intervenantes du jour

---



## Florence GUERY

Directrice territoriale au handicap du FIPHFP en Bretagne et Pays de la Loire



## Nathalie Constant

Correspondante handicap de l'Université de Bordeaux



## Emeline Simondet

Animation du programme Handi-Pacte, dispositif du FIPHFP, en Nouvelle-Aquitaine





# PROGRAMME



1. Vos droits : du commun au spécifique
2. L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) et les conditions pour en bénéficier
3. Le FIPHFP : principes d'intervention et principales aides et accompagnements
4. Vos interlocuteurs ressources



# **Vos droits : du commun au spécifique**

# Quelle est la principale cause de discrimination en 2020, selon le Défenseur des droits ?



**L'origine**



**Le sexe**

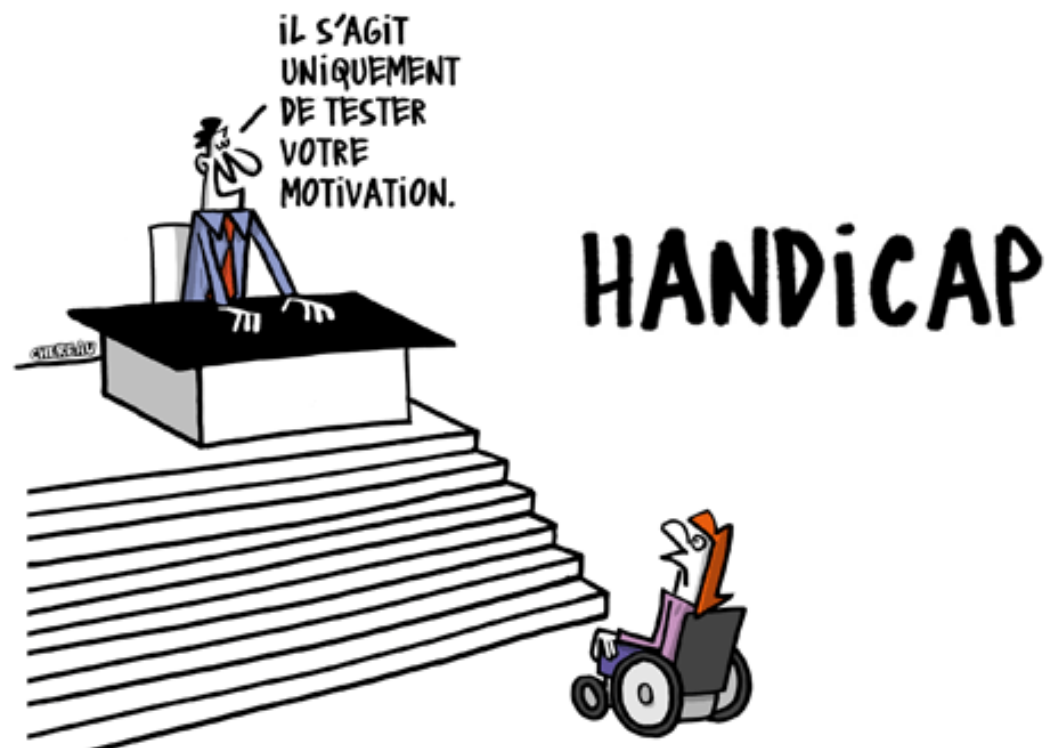


**Le handicap**

# Le principe de non-discrimination



Discrimination directe



Discrimination indirecte

## Le principe de non-discrimination

---

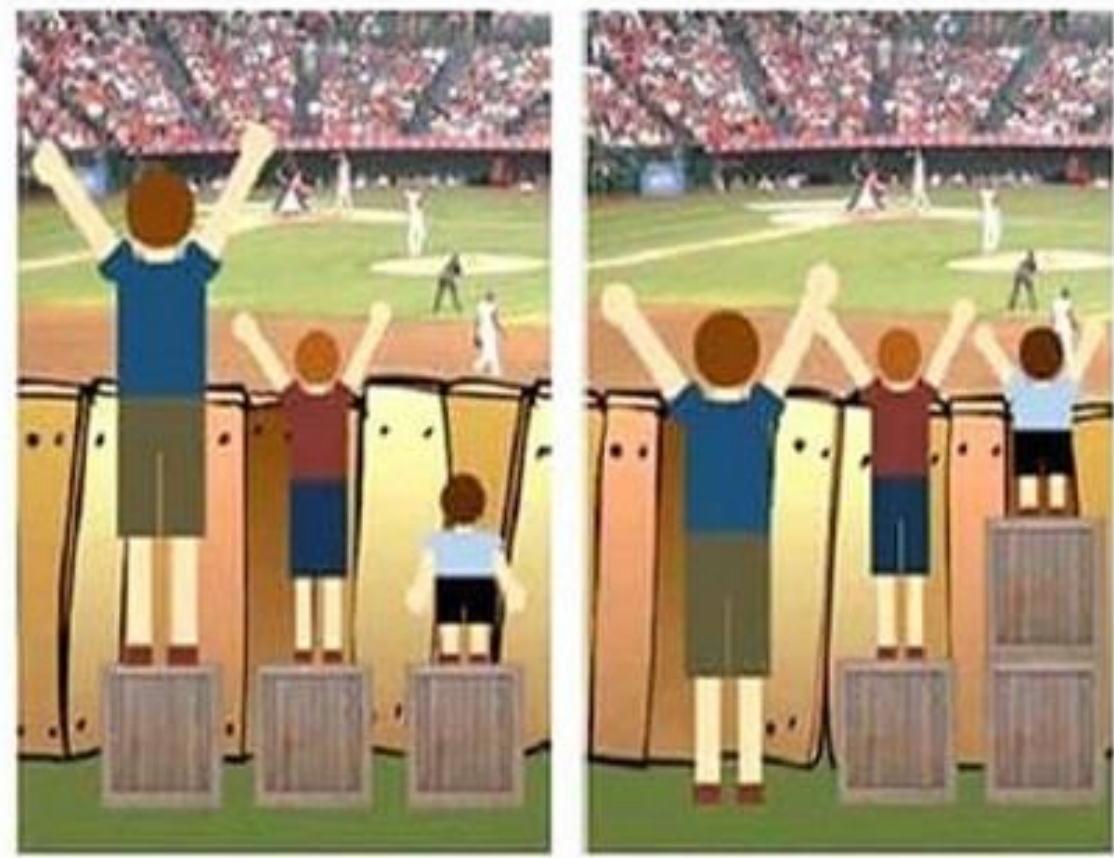


### **Article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 :**

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur état de santé, (...) de leur handicap (...) ».

A votre avis, quelle est l'image qui représente le mieux l'égalité ?

---



# De l'égalité de traitement vers l'obligation d'aménagement raisonnable



Egalité formelle



Egalité réelle



# De l'égalité de traitement vers l'obligation d'aménagement raisonnable

---



## Article 6 sexies de loi n°83-634 du 13 juillet 1983 :

« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs [...] prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les **mesures appropriées** pour permettre aux travailleurs [...] d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas **disproportionnées**, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Ces mesures incluent notamment l'aménagement de tous les outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents, notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles [alinéa introduit par la loi n°2016-1321 du 7 octobre 2016 - art. 106] »

# Selon vous, qui est le plus en situation de handicap ?



**Un homme de 51 ans / 1m70 / 130 kg**



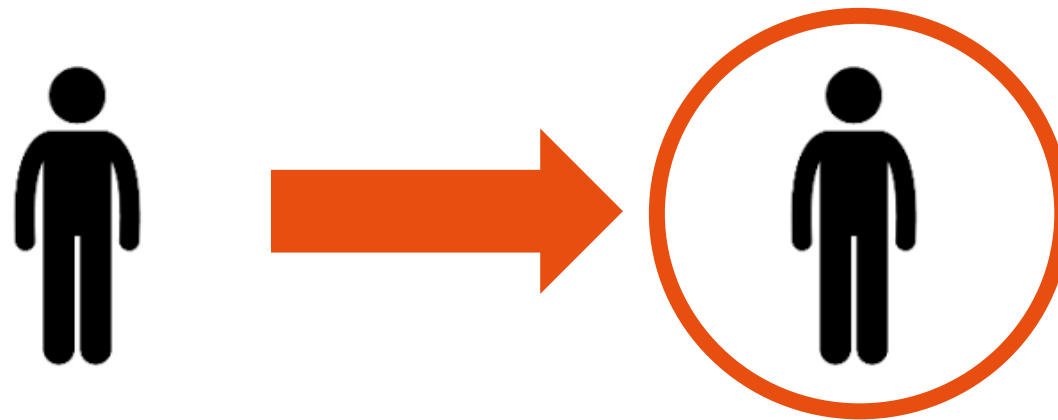
**Une femme de 35 ans enceinte de 8 mois**



**Un homme de 40 ans aveugle**

Loi n°2005-102 du 11 février 2005  
**Notion d'environnement**

---



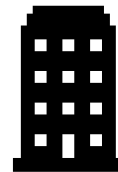
**PERSONNE HANDICAPÉE**

**PERSONNE EN SITUATION  
DE HANDICAP (PSH)**



# Je suis concerné, que puis-je faire ?

## La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)



Retirez le dossier auprès de la MDPH

Remplissez-le avec votre médecin traitant

Puis déposez-le auprès de la MDPH

Vous pouvez transmettre le récépissé de votre demande à votre employeur en attendant votre RQTH officielle

# Le maintien dans l'emploi avant tout

---



## Obligation de sécurité

### **Article L4121-1 du Code du Travail :**

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. ».

## Obligation de reclassement pour inaptitude

### **Articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du Travail :**

«« Lorsque [...] le salarié [...] est déclaré inapte par le médecin du travail [...] à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. »

## Période de préparation au reclassement

### **Article 9 de l'ordonnance n°2017 53 du 19 janvier 2017 :**

« Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit [...] à une période de préparation au reclassement [...] »

# Mesures en faveur d'un recrutement inclusif

---



Le recrutement par concours :  
**aménagements**

Article 5213-13 du Code du Travail

**Voie d'accès dérogatoire :**  
le contrat donnant vocation  
à titularisation

Article 27 de la loi du 11 janvier 1984 (FPE et FPH) et l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 (FPT).

Le contrat d'apprentissage :  
**sans limite d'âge et  
titularisation facilitée**

Article 91 de la loi de la transformation de la Fonction publique du 6 août 2019

Le service civique :  
**jusqu'à 30 ans**

Loi n° 2015-988 du 5 août 2015

Le contrat Parcours Emploi Compétences (PEC) : **prise en charge de 65% pour les PSH jusqu'à 30 ans**

Arrêté préfectoral du 24 décembre 2020



## Les principaux points à retenir

---

- Les discriminations liées au handicap sont interdites
- Pour garantir l'égalité de traitement, l'employeur a une obligation d'aménagement raisonnable
- Pour garantir le maintien dans l'emploi avant tout, l'employeur a une obligation de sécurité, de reclassement pour inaptitude et doit proposer une période de préparation au reclassement aux fonctionnaires

**Grâce à la reconnaissance administrative de votre handicap,  
ces obligations et droits sont étendus**



# **L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)**

## Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

---



2,7

MILLIONS DE BOE EN 2020

SOIT 6,5%

DE LA POPULATION  
TOTALE DES 15-64 ANS

## L'obligation d'emploi (BOE)

---



### Pour les employeurs > 20 salariés ou agents

- Obligation d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de **6 % de son effectif**
- Sinon, l'employeur verse une contribution à l'Agefiph (secteur privé) ou au FIPHFP (public).



# Le FIPHFP

# Les principales aides

## INTERVENTIONS DU FIPHFP

Les aides techniques à la compensation du handicap

L'aide au parcours vers l'emploi

L'aide aux déplacements en compensation du handicap

Les aides spécifiques à l'apprentissage

Les aides à l'aménagement du poste de travail

Les aides à la formation des personnes en situation de handicap

## LES PRESTATIONS FINANÇÉES PAR LE FIPHFP

Les prestations d'Appui Spécifique (PAS)

L'étude préalable à l'aménagement et à l'adaptation du poste (EPAAST)

Le dispositif d'emploi accompagné (DEA)

# Qui doit solliciter ces aides ?



**Vous (personne en situation de handicap)**



**Votre employeur**



**Votre médecin du travail ou généraliste**

# Les principes d'intervention du FIPHFP

**Compensation**

**Complémentarité au  
droit commun**

**Notion de surcoût**

**Non-automatique**

**Fonds Employeur**

**Droit de refus**



**Vos interlocuteurs**

## En interne

---

- Le correspondant handicap
- Le service de santé au travail
- Assistant social
- Service RH
- Le CSE / CTE / CHST
- Médiateurs internes
- Cellule de veille et d'harcèlement



Interview « Le métier de correspondant(e) handicap »

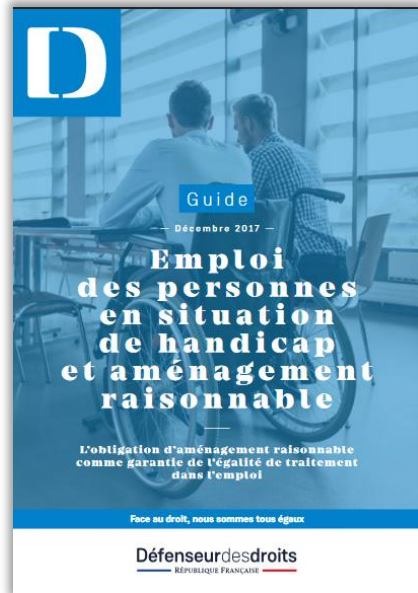
## En externe

---

- La MDPH
- Cap Emploi
- Le Défenseur des droits



# Pour aller plus loin



Guide du  
Défenseur  
des droits



Site et  
chaîne  
Youtube du  
FIPHFP



Série de vidéos  
« Parlons droit »



Site  
MonParcoursHandicap





Merci pour votre  
attention !