

# GUIDE DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP



## Edito

La loi du 11 février 2005 sur le handicap qui découle des directives européennes fait figure de révolution culturelle.

Toutefois, de nombreux collègues en situation de handicap ou présentant une maladie invalidante préfèrent dissimuler à l'administration leur état par crainte d'être mis à l'écart.

L'état déplorable de la médecine de prévention dans l'éducation nationale, le manque de moyens, la difficulté à avoir une administration à l'écoute, la non prise en compte de la situation globale de la personne peuvent expliquer cette situation.

La question de l'organisation du travail, est au centre du maintien ou de l'intégration des personnes en situation de handicap. L'intégration du collègue handicapé est un enjeu collectif qui échoit à l'ensemble de la communauté de travail, au médecin prévention, au correspondant handicap, à l'administration.

Ce petit guide dresse un état des lieux sur les possibilités

## Chiffres :

La fonction publique compte 5,1 millions d'agents. Le taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique d'état était de 4,15% au 1er janvier 2008. Il y aurait 12 429 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sur un effectif total de 1139929 personnes au 1er janvier 2009 au ministère de l'éducation nationale

## Définition du handicap :

Selon la loi du 11 février 2005, le handicap est défini comme suit :

*« 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. »*

## L'obligation d'emploi :

Tout employeur privé et public occupant 20 salariés ou plus doit employer de 6 % de son effectif des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Dans le cas contraire, l'employeur est tenu de verser une contribution au FIPHFP.

Cette définition de bénéficiaire de l'obligation d'emploi recouvre plusieurs catégories de personnels : les personnes reconnues travailleurs handicapés, titulaires d'une carte d'invalidité, les agents reclassés, titulaires de l'allocation aux adultes handicapés, invalides de guerre etc...

cf 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail.

## **Les mutations :**

Une priorité de mutation est accordée aux personnels en situation de handicap selon l'article 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984.

La loi a élargi le champ des bénéficiaires et couvre la situation des personnels qui, les années précédentes, présentaient un dossier pour raisons médicales graves au titre de l'article D. 322-1 du code de la Sécurité sociale pour eux, leur conjoint ou un enfant.

L'objectif de la bonification doit avoir pour conséquence d'améliorer les conditions de vie professionnelle de l'agent handicapé.

Pour demander une priorité de mutation, il doit désormais faire valoir sa situation en tant que bénéficiaire de l'obligation d'emploi prévue par la loi du 11 février 2005 précitée et qui concerne :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie ;
- 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 à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers la capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité pour les sapeurs-pompiers volontaires ;
- les titulaires de la carte d'invalidité délivrée par la commission des droits et de l'autonomie, à toute personne dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 80 % ou qui a été classée en 3ème catégorie de la pension d'invalidité de la sécurité sociale ;
  - les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

La procédure concerne les personnels titulaires, leur conjoint bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ainsi que la situation d'un enfant reconnu handicapé ou malade.

Les agents qui sollicitent un changement de département au titre du handicap doivent déposer un dossier auprès du médecin de prévention du département dont ils relèvent. S'ils sont détachés ou affectés en collectivité d'outre-mer, le dossier doit être déposé auprès du médecin de prévention de leur département d'origine.

L'avis du médecin de prévention sera communiqué afin d'attribuer, le cas échéant, la bonification handicap après avoir consulté les groupes de travail, émanations des instances paritaires départementales.

## **Les discriminations :**

Être en situation de handicap, peut amener à se retrouver dans une situation de discrimination. La directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 du Conseil de l'Union Européenne définit un cadre pour lutter contre les discriminations en matière d'emploi notamment basée sur le handicap.

Il existe deux formes de discrimination définies par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008

– directe

*« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. »*

– indirecte

*« Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »*

Il peut toutefois y avoir des différences de traitement pourvu qu'elles soient légitimes, c'est à dire qu'elles soient justifiées par un but légitime et qu'elle réponde à une exigence nécessaire et proportionnée.

### **Comment agir ?**

Vous pouvez dans un premier temps tenter une médiation :

- avec la section départementale du SNUipp-FSU
- avec le médiateur de l'éducation nationale

Vous pouvez vous tourner vers une juridiction :

- administrative : afin de faire annuler un acte ou une décision administrative explicite ou implicite fondée sur un motif discriminatoire. Il faut déposer un recours auprès du tribunal administratif de votre ressort.
- Civile : pour demander annulation de la mesure discriminatoire et demander réparation : le tribunal d'instance ou de grande instance (selon le montant du litige) est compétent
- Pénale : pour saisir le tribunal il faut soit :

- déposer une plainte auprès de la gendarmerie ou de la police
- auprès du procureur de la République
- dépôt d'une plainte avec constitution de partie civile
- citation directe devant le tribunal correctionnel

Attention, en droit pénal c'est à la victime d'apporter la preuve de la discrimination et de son caractère intentionnel.

### **Le reclassement :**

L'enseignant dont l'état de santé est altéré lorsque l'aménagement du poste de travail n'est pas possible peut bénéficier d'une demande de reclassement.

Il y a obligation pour l'employeur de mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans l'emploi. Il ne peut pas s'exonérer de sa responsabilité devant le juge administratif s'il n'est pas en mesure de démontrer qu'il a effectivement et sérieusement recherché un poste approprié à l'état de santé de l'agent et qu'il s'est trouvé dans une situation d'impossibilité de reclassement (CAA Nancy, 1ère chambre, 6 avril 2006)

Cette obligation concerne les agents non titulaires et les stagiaires (Conseil d'État 2 octobre 2002)

Un enseignant déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions ne peut faire l'objet d'un reclassement dans un emploi d'un autre corps qu'à la condition que l'adaptation, dans son corps d'origine, d'un poste de travail à son état de santé ne soit pas possible y compris dans une activité professionnelle différente. (CE 15 novembre 2010, req 330099.)

L'administration doit inviter l'intéressé à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps (article 2 du décret du 30 novembre 2010)

L'absence de demande de l'agent n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité. Le tribunal administratif de Chalon sur Marne a jugé que l'autorité administrative avait commis une erreur en plaçant un fonctionnaire « *en disponibilité d'office sans examiner les possibilités de reclassement de l'intéressé et sans d'ailleurs l'avoir invité à présenter une telle demande* »

Un professeur des écoles a été placée en congé longue maladie puis affectée sur un poste adapté. Considéré comme définitivement inapte à l'enseignement, l'inspecteur d'académie a rejeté sa demande de reclassement au motif qu'elle avait bénéficié d'un poste adapté. Si l'affectation sur un poste adapté peut être une préparation à une reconversion professionnelle, un tel reclassement ne peut être refusé au motif qu'il n'aurait pu se reconvertir pendant cette période d'adaptation. (TA Nancy 29 juin 2011, req n 1001055)

Ainsi la mise en retraite pour invalidité est le dernier recours et doit être utilisée

uniquement lorsque l'agent a été déclaré inapte médicalement et de façon définitive à l'exercice de toute fonction.

### **Le détachement :**

Il ne peut intervenir que dans un corps de niveau égal ou inférieur. L'agent peut demander son intégration dans le nouveau corps après un an de détachement. Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un corps hiérarchiquement inférieur et qu'il ne peut pas être classé à un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps d'origine, il est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps d'accueil et conserve à titre personnel l'indice détenu dans son corps d'origine.

L'administration a une obligation de moyen : le fonctionnaire qui a fait une demande de reclassement doit se voir proposer plusieurs emplois en détachement et l'impossibilité pour l'administration de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une décision motivée (CAA Nancy, 6 avril 2006, n°0400114).

La procédure de reclassement doit être conduite au cours d'une période maximale de 3 mois à compter de la demande de l'agent.

La mise à la retraite pour invalidité doit être considérée comme un dernier recours et utilisée uniquement lorsque l'agent a été déclaré inapte à l'exercice de toute fonction

### **Le recrutement :**

L'accès à la qualité de fonctionnaire suppose de remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions postulées.

L'article 5-5° du statut général des fonctionnaires prévoit que : « nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap. »

Par ailleurs « aucun candidat ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude physique à l'exercice de sa fonction (...)»

Selon le Conseil d'Etat (6 juin 2008, n°299943), la situation médicale doit être appréciée au moment de l'admission. Si l'appréciation de l'aptitude physique à exercer ces fonctions

peut prendre en compte les conséquences sur cette aptitude de l'évolution prévisible d'une affection déclarée, elle doit aussi tenir compte de l'existence de traitements permettant de guérir l'affection ou de bloquer son évolution. Par suite, en interdisant la candidature aux concours ouverts pour le recrutement à toute personne atteinte d'une affection médicale évolutive pouvant ouvrir droit aux congés de longue maladie et de longue durée, sans qu'il ne soit fait aucune référence à l'état de santé du candidat et aux traitements suivis par lui, au moment de l'admission, l'arrêté attaqué est illégal.

### **Le recrutement par voie contractuelle**

446 personnes handicapées ont été recrutées en 2010 dans l'éducation nationale, 825 postes seraient à pourvoir pour la rentrée 2011.

La voie contractuelle est utilisée depuis 1999 pour recruter des enseignants handicapés. Elle relève du décret n°95-979 du 25 août 1995. La candidature est appréciée par une commission. Les candidats doivent remplir les conditions de diplôme fixés par le corps.

Le contrat est prévu pour une durée de un an et est renouvelable pour une durée d'un an . Les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude professionnelle.

Si l'autorité de nomination le juge inapte professionnellement, il est licencié. Si le candidat a montré une aptitude certaine , la durée de son contrat peut être renouvelé (1 an) ou si nécessaire dans un corps de niveau hiérarchique inférieur.

Le recrutement que ce soit par concours ou par la voie contractuelle se fait selon « *leurs talents et vertus* » comme pour tout fonctionnaire.

Un lauréat ne peut être écarté d'un poste sur lequel son choix d'affectation s'est porté au motif de son handicap ou de l'inaccessibilité des locaux. Ce n'est que si les aménagements nécessaires sont disproportionnés eu égard notamment des aides du FIPHFP.

### **L'aménagement raisonnable**

L'article 5 de la directive n°2000/78/CE du 27 novembre oblige les employeurs de prévoir des aménagements raisonnables. Cette obligation a pour objet de compenser une inégalité provoquée par un handicapé. L'absence d'aménagement est assimilée à une discrimination. Le Conseil d'Etat (14 novembre 2008 req n° 311312) précise que l'autorité administrative doit prendre tant les règlements spécifiques que les mesures appropriées au cas par cas pour permettre l'accès de chaque personne handicapée à l'emploi auquel elle postule sous réserve, d'une part, que ce handicap n'ait pas été déclaré incompatible avec l'emploi en cause et, d'autre part, que lesdites mesures ne constituent pas une charge

disproportionnée pour le service ; que ces dispositions ne font pas obstacle à l'édiction, pour le bon fonctionnement du service public, des obligations de portée générale qui fixent des conditions d'aptitude physique liées à l'exercice même de certains emplois ;

Les mesures appropriées concernent la personne dans une situation concrète et non une catégorie de personnes de façon abstraite. La recherche de mesures adaptées suppose une appréciation de la situation de travail et de l'état de santé de la personne. Le médecin de prévention a un rôle essentiel à jouer.

De même l'employeur doit prendre des mesures appropriées concernant le déplacement de l'agent pour se rendre sur son lieu de travail, dès lors que des mesures sont nécessaires pour que l'agent puisse conserver son emploi (TA Caen, 15 octobre 2009, req n° 08025480)  
Les mesures appropriées doivent être envisagées à toutes les étapes de la carrière (stage, essai probatoire)

Un stagiaire handicapé n'ayant pas eu d'aménagement particulier pendant son stage pour compenser son handicap a été réintégré alors que le jury l'avait ajourné (TA Nantes req 076871 et 076996)

Il peut se faire par voie contractuelle

La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 dispose que des personnes en situation de handicap :

*« peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction. »*

### **Retraite pour invalidité :**

Un professeur des écoles atteint d'une maladie chronique évolutive justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé. L'administration l'a placé en retraite pour invalidité. Suite à un jugement du tribunal administratif, il a été réintégré dans ses fonctions dans l'attente d'une affectation sur poste adaptée.(source halde)

La retraite pour invalidité peut être accordée au fonctionnaire sans condition d'âge ni de taux minimum d'invalidité dès lors qu'il n'a pu être reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé.

### **Abandon de poste :**

Un agent public, déficient visuel, justifiant d'une reconnaissance du handicap a été radié des cadres pour abandon de poste au motif qu'il refusait de rejoindre sans motif légitime ses différentes affectations. L'administration n'ayant pu justifier que ces postes étaient compatibles avec son handicap, ni que ces emplois correspondaient à ces qualifications a été réintégré. (CAA Paris n 08PA00766 11 octobre 2010)

### **Mise en disponibilité d'office :**

Un agent présentant un trouble de santé invalidant a été placé en disponibilité d'office avec refus de l'employeur de prendre en compte les aménagements préconisés et requis par le handicap de la réclamante. L'employeur )

### **Il peut se faire par concours :**

Dans ce cas l'administration peut prévoir des aménagements des épreuves :

- durée adaptée
- aides techniques et humaines
- temps de repos
- 

Toujours selon la loi 84-16 du 11 janvier 1984

*« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisant sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques. »*

Sur demande de l'intéressé, un médecin agréé établit un certificat avec des recommandations sur les conditions particulières dont peut bénéficier le candidat en fonction de son handicap.

Un concours de la fonction publique a été annulé car un candidat handicapé n'avait pas eu l'aide adaptée qu'il avait sollicitée (CE 18 novembre 2009, n° 318565)

Il appartient aux personnes en situation de handicap de demander à l'institution qui prépare les concours de procéder aux adaptations nécessaires dès lors que celles ci sont conformes au principe d'égalité entre candidats (CE, 25 mai 2007 n°289050)

Un candidat atteint d'un handicap auditif ayant sollicité la présence d'un interprète en langue des signes française et ne l'ayant pas obtenu, est fondé à soutenir que la note attribuée à une épreuve orale est irrégulière. (TA, Melun, 31 mai 2011 n°1000229)

### **Un cas particulier : l'EPS**

La Halde rend compte d'une réclamation d'une personne en situation de handicap qui n'a pas pu satisfaire au pré-requis du 50 m natation nécessaire à l'inscription au concours de

professeur des écoles . « *La réclamante n'a pas pu davantage postuler à ces fonctions par la voie contractuelle pour le même motif. Le recteur a indiqué qu'aucune dérogation au pré-requis du 50 m natation n'était possible pour se présenter au concours, mais qu'elle pouvait postuler par la voie contractuelle. Le même refus pour les mêmes raisons lui a été opposé. Les décisions par lesquelles l'administration a refusé à la réclamante de postuler à l'emploi de professeur des écoles, par voie de concours et par voie contractuelle, ont constitué une discrimination en raison du handicap* », selon la Halde.

Elle précise que le ministre de l'Éducation nationale a indiqué « *que la réglementation avait été modifiée* » mais que « *même si le texte litigieux a été modifié, la réclamante n'a pas pu participer au concours de professeur des écoles ou encore être recrutée* ».

Un athlète de haut niveau a vu sa candidature à un poste de professeur d'éducation physique refusée . Souffrant d'un problème auditif, il ne pouvait plonger et donc satisfaire aux prérequis concernant le sauvetage aquatique. L'Éducation nationale pouvait donc s'appuyer sur le décret formulant cette exigence pour refuser sa candidature. La Halde avait suggéré un aménagement raisonnable, par lequel ce professeur serait remplacé par un collègue pour les activités se déroulant en piscine.

L'Éducation nationale a totalement refusé cette solution qui n'imposait qu'un aménagement d'emploi du temps des professeurs d'éducation physique d'un même établissement qui, de surcroît, avaient marqué leur accord (délibérations 2005-34 du 26 septembre 2005, 2006-183 du 18 septembre 2006 et 2008-8 du 7 janvier 2008).

Après cinq ans de procédure, le Tribunal administratif de Rouen a donné gain de cause au réclamant en annulant la décision du rectorat de refuser le recrutement et en l'indemnisant.

Bien souvent, la prise en compte du handicap et l'intégration ou le maintien de personnes en situation de handicap reposent sur des solutions simples nécessitant une volonté et une implication de l'administration et de l'équipe enseignante.

Un professeur des écoles qui en raison d'un handicap reconnu ne pourrait enseigner l'EPS peut échanger de services.

## **RQTH :**

Autrement dit, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapée; vous devez déposer un dossier auprès de la MDPH de votre département; celui-ci sera examiné par la CDAPH.

Cette reconnaissance vous ouvre des droits : priorité de mutation, aménagement de poste (sous couvert du médecin de prévention), bonification pour l'obtention de chèques

vacances.

Toutefois, l'administration n'a pas à vous forcer de faire cette démarche; révéler son handicap à l'administration relève d'un choix personnel ; vous pouvez demander la RQTH sans toutefois la dévoiler à l'inspection académique ou bien attendre le moment qui vous semble le plus propice pour le faire. La RQTH ne mentionne pas la maladie ou le handicap dont vous êtes atteint.

Tous les handicaps n'étant pas visibles, il vous appartient à vous d'en parler ou pas à vos collègues de travail; toutes les situations de handicap ne sont pas perçues de la même manière dans la société. La personne malentendante est parfois à handicap égal considérée moins handicapé qu'une personne à mobilité réduite.

## **L'aménagement du poste de travail :**

### **1 le temps partiel thérapeutique**

Après six mois consécutifs de congé de maladie pour une même affection, après un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les enseignants peuvent être autorisés, après avis du comité médical compétent, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.

Il permet de reprendre l'exercice de ses fonctions à mi-temps et de percevoir l'intégralité de son traitement.

### **2 le congé longue maladie fractionné**

Les absences nécessitées par un traitement médical suivi périodiquement (par exemple dialyse, chimiothérapie, soins de kinésithérapie ) peuvent être imputées au besoin par demi-journées sur les droits à congé ordinaire de maladie, à congé de longue maladie ou à congé de longue durée. Il peut être ainsi dérogé à la règle selon laquelle ces congés ne peuvent être accordés pour une période inférieure à trois mois.

Ce type de congé est accordé sur présentation d'un certificat médical et éventuellement après consultation du comité médical ou de la commission de réforme.

Ce système de décompte conduit, en cas de congé de longue maladie fractionné, à apprécier au jour le jour les droits à rémunération du bénéficiaire du congé.

Il permet de concilier une activité professionnelle et des soins.

Référence circulaire no 1711, 34/CMS et 2B 9 du 30 janvier 1989

### **3 postes adaptés**

L'administration va certainement vous inciter à solliciter une demande de temps partiel de

droit plutôt qu'un allègement de service. Toute la différence est que c'est vous qui payez en quelque sorte votre compensation du handicap au lieu de l'employeur; il faut donc tenter d'autres voies plus justes.

Vous avez tout intérêt à solliciter un poste adapté de courte ou de longue durée qui se raréfie avec les coupes budgétaires.

*Poste adapté de courte et de longue durée (décret 2007-632 du 27 avril 2007)*

Un fonctionnaire peut, sur sa demande, bénéficier de l'aménagement du poste adapté auquel il est affecté.

La décision relève de l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, pour les personnels du premier degré. L'aménagement du poste de travail est destiné à permettre le maintien en activité des personnels dans le poste occupé ou, dans le cas d'une première affectation ou d'une mutation, à faciliter leur intégration dans un nouveau poste.

Préalablement à toute décision d'aménagement du poste de travail, l'inspecteur d'académie recueille l'avis du médecin conseiller technique ou du médecin de prévention et celui du supérieur hiérarchique du demandeur. En cas de décision favorable, les modalités de l'aménagement du poste de travail sont mises en œuvre par le supérieur hiérarchique.

**L'aménagement du poste de travail** peut consister, notamment, en **une adaptation des horaires ou en un allègement de service**, attribué au titre de l'année scolaire, dans la limite maximale du tiers des obligations réglementaires de service.

L'affectation sur un poste adapté est destinée à permettre aux personnels handicapés ou malades, au besoin par l'exercice d'une activité professionnelle différente, la capacité d'assurer la plénitude des fonctions prévues par leur statut particulier ou de préparer une réorientation professionnelle.

Elle est de **courte ou de longue durée** en fonction de leur état de santé.

La demande d'affectation sur un poste adapté s'accompagne de la présentation par l'enseignant, avec le concours des services académiques, d'un projet professionnel. Ce projet peut prévoir l'accomplissement d'une formation professionnelle.

L'affectation sur un poste adapté de courte durée est prononcée pour une durée d'un an, renouvelable pour une durée égale, dans la limite maximale de trois ans.

L'affectation sur un poste adapté de longue durée est prononcée pour une durée de quatre ans renouvelable.

Les décisions d'affectation sur un poste adapté sont prononcées préalablement aux opérations annuelles de mutation des personnels des corps considérés.

Les personnels affectés sur un poste adapté peuvent, en fonction de leur projet

professionnel, exercer leurs fonctions dans tout service ou établissement relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ou du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Pour une affectation sur un poste adapté de courte durée, ils peuvent également exercer leurs fonctions, dans le cadre d'une mise à disposition, auprès d'un organisme ou d'une autre administration.

A l'expiration de la période d'affectation sur un poste adapté, le fonctionnaire, si son état de santé le permet, reçoit une nouvelle affectation dans le cadre des opérations annuelles de mutation de son corps d'origine ou, le cas échéant, est reclassé dans les conditions prévues à l'article 63 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

En cas de refus de l'administration de vous accorder un aménagement de poste (allègement de service etc...), vous pouvez saisir une juridiction ou bien la halde.

•

## **FIPHFP :**

Lorsque vous êtes reconnu travailleur handicapé, vous pouvez bénéficier d'aide du FIPHFP.

Le FIPHFP est un fonds destiné à l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Il est alimenté par les contributions des employeurs publics qui n'atteignent pas le ratio de 6%.

Pour pouvoir bénéficier de ces aides, il faut en faire la demande au médecin de prévention et à l'inspecteur d'académie. En cas de refus illégitime ou d'inertie, il ne faut pas hésiter à formuler un recours gracieux pour envisager un recours contentieux auprès du tribunal administratif compétent.

Les aides possibles concernent

Aides techniques et humaines :

- aménagements du poste de travail et études y afférentes :études et équipements du lieu de travail, mobiliers, travaux d'accessibilité, véhicules professionnels et personnels
- auxiliaires de vie : rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles
- traducteur : codeur, interprète LSF
  
- prothèses auditives, orthèses, fauteuils
- transports domicile travailler

- formation et information des travailleurs handicapés : formations destinées à favoriser l'intégration, le maintien dans l'emploi ou la reconversion professionnelle, surcoût des actions de formation continue
- bilans de compétences, d'orientations

#### Actions de sensibilisation des acteurs

- actions de formation, d'information et de sensibilisations collectives, supports de communication pour l'insertion

#### Dépenses d'études :

- diagnostics

Pour cette année 2010, le Ministère de l'Education Nationale a versé 0 € au FIPHFP, alors que le Ministère est un de ceux qui emploie le moins de personnels handicapés. Le fonctionnement de ce fonds est institué par le décret 2006-501 du 3 mai 2006.

L'article 98 de la loi du 11 février 2005 dispose « Le montant des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur est déduit du montant des contributions mentionnées à l'article 36. »

C'est la conséquence de l'amendement 21 déposé par le gouvernement, lors de la loi de finances de 2008 qui fut adopté en seconde lecture.

Cette disposition a pour effet que l'éducation nationale, qui est un des ministères les plus important et qui présente le taux d'emploi de personnes handicapés le plus faible verse au FIPHFP une contribution de 0 € !

#### **Accessibilité :**

Toutes les communes de plus de 5000 habitants doivent créer une commission communale pour l'accessibilité. Le maire en est le président. Cette commission dresse un état des lieux de l'accessibilité : cadre bâti existant, voirie, espaces publics et transports et de faire des propositions pour améliorer l'accessibilité. Lorsqu'un EPCI d'au moins 5000 habitants est compétent en matière de transport et d'aménagement, il doit créer une telle commission. Toutes les formes de handicap doivent être pris en compte : moteurs, sensoriels, cognitifs, psychiques

La réalisation des diagnostics accessibilité a été avancée au 1er janvier 2010 pour les gros ERP (1ère et 2ème catégories).

Pour les 3ème et 4ème catégories, la date est fixée au 1er janvier 2011.

Un observatoire interministériel de l'accessibilité et de la conception universelle a été mis en place en février 2010 pour aider à la mise en œuvre de l'accessibilité d'ici 2015.

### **1 - Les écoles de la 1ère catégorie à la 4ème catégorie**

ERP du 1er groupe :

(fixé par arrêté du 25 juin 1980)

1ère catégorie : effectif au-dessus de 1 500 personnes.

2ème catégorie : effectif de 701 à 1 500 personnes.

3ème catégorie : effectif de 301 à 700 personnes.

4ème catégorie : effectif du seuil de la 5ème catégorie à 300 personnes.

ERP du 2ème groupe

5ème catégorie : voir ci-après

- Maternelle : le nombre d'élèves doit être inférieur à 100 et pas d'élèves dans les étages (sinon 4ème catégorie)
- Elémentaire : le nombre d'élèves doit être inférieur à 200 et pas plus de 100 dans les étages (sinon 4ème catégorie)

**Au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2011, ces écoles doivent avoir fait l'objet à l'initiative de l'administration intéressée ou de l'exploitant, d'un diagnostic de leurs conditions d'accessibilité. Ce diagnostic analyse la situation de l'établissement ou de l'installation au regard des obligations définies.**

Les dispositions d'accessibilité des ERP neufs et du 1er groupe :

Les dispositions s'appliquant aux nouveaux ERP s'appliquent aux ERP existant du 1er groupe

Les règles d'accessibilité concernent :

dispositions relatives aux cheminements extérieurs

## dispositions relatives au stationnement automobile

L'obligation de respecter les règles d'accessibilité doit être appliquée :

*« I. - Les établissements, installations, parties de bâtiment ou d'installations que sont :*

*- les parties des établissements recevant du public existants ou des installations ouvertes au public existantes correspondant à la création de surfaces ou de volumes nouveaux ;*

*- les parties de bâtiments des établissements recevant du public existants autres que ceux de 5e catégorie où sont réalisés des travaux de modification sans changement de destination à compter du 1er janvier 2015,*

*doivent respecter les dispositions fixées par les articles 2 à 19 de l'arrêté du 1er août 2006 susvisé.*

*II. - Les établissements, installations, parties de bâtiment ou d'installations que sont :*

*- les parties des établissements recevant du public existants autres que ceux de 5e catégorie où sont réalisés des travaux de modification sans changement de destination avant le 1er janvier 2015 ;*

*- les établissements recevant du public existants autres que ceux de 5e catégorie, au 1er janvier 2015 ;*

*- les parties des établissements recevant du public existants de 5e catégorie ou des installations ouvertes au public existantes où doit être fourni l'ensemble des prestations en vue desquelles l'établissement ou l'installation est conçu, au 1er janvier 2015 ;*

*(...)*

*Toutefois, les dispositions applicables dans les cas décrits au II peuvent faire l'objet de modalités particulières d'application lorsqu'il existe des contraintes liées à la présence d'éléments participant à la solidité du bâtiment tels que murs, plafonds, planchers, poutres ou poteaux, qui empêchent leur application. Dans chacun des cas considérés, ces modalités particulières sont définies dans les articles 3 à 11 du présent arrêté. »*

De lourdes sanctions pénales sont prévues contre les personnes morales ou physiques qui ne respecteraient pas les règles d'accessibilité.

### **Les transports :**

Le principe de la continuité de la chaîne de déplacement est posé. L'objectif est qu'une personne handicapée puisse accéder à tout établissement recevant du public sans rupture.

Les services de transports collectifs devront être accessibles aux personnes handicapées avant le 12 février 2015.

### **Les personnes ressources :**

On peut se perdre facilement dans le dédale administratif et ne savoir à qui s'adresser. Il

n'est pas toujours évident de mettre à jour une situation intime à des tiers institutionnels.

Toutefois, les personnes suivantes sont tenues au secret.

A qui s'adresser

- le correspondant handicap
- le comité hygiène et sécurité et des conditions de travail
- le médecin de prévention
- l'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
- la section départementale du SNUipp-FSU

### **Bonification des chèques vacances**

Pour les agents en activité qui ont droit aux chèques vacances, le FIPHFP verse une bonification augmentée de 30%

### **La majoration de la pension :**

Bien que le gouvernement ait promis des mesures plus favorables pour les personnes en situation de handicap, rien n'a changé avec la loi de 2010. Aucune décote n'est applicable aux fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80%. La loi prévoit de maintenir la limite d'âge des fonctionnaires handicapés à 65 ans, ce qui permet à ceux qui sont touchés par la décote d'atteindre plus tôt l'âge du taux plein

### **Ressources**

Section locale du SNUipp-FSU

### **Référence des textes législatifs et réglementaires :**

- Directive 2000/78/CE du 27-11-2000
- Loi du 11 février 2005
- Loi n°2008-492 du 26 mai 2008  
Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre  
[Bénéficiaires des emplois réservés](#)
- D. n°95-979 du 25 août 1995 modifié
- D. n° 2007-632 du 27-4-2007 (adaptation du poste de travail)
- C. n° 2007-106 du 9-5-2007 (personnels confrontés à des difficultés de santé)
- D.n° 2006-501 du 3-05-2006 (FIPHFP)

- Code pénal articles 225-1 à 225-4

