

Parlons santé au travail et Handicap

Parlons solutions

- » Merci de couper votre webcam et votre micro
- » Un tchat est à votre disposition pour poser vos questions



Webinaire du 26 janvier 2021
10 h30

CDG 64 - Webinaire Parlons santé au travail et Handicap, parlons solutions



Sommaire

- » Handicap, une réalité multiple
- » Accès à l'emploi, déroulement de carrière
- » Encadrer un agent
- » Les outils à destination du manager
- » Aménagements de poste et financement
- » Les acteurs du CDG 64



Handicap, une réalité multiple



CDG 64 - Webinaire Parlons santé au travail et Handicap, parlons solutions



Handicap, une réalité multiple

Définition du handicap

« Constitue un handicap, 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. »



Handicap, une réalité multiple

Le handicap en France :

- 12 millions de personnes atteintes d'une déficience
- 5 millions reconnus en qualité de travailleur handicapé
- 85 % des handicaps surviennent à l'âge adulte
- 80 % des handicaps sont invisibles
- 10 % seulement des travailleurs handicapés ont besoin d'un aménagement de poste
- 1 personne sur deux sera en situation de handicap pendant sa vie



Handicap, une réalité multiple

Handicap
moteur

Maladies
invalidantes

Handicap
visuel

Handicap
auditif

Handicap
mental

Handicap
psychique

6 familles de handicap mais autant de situations différentes que de personnes



Handicap, une réalité multiple

Quelque soit le type de handicap :

- Restez naturel
- Posez des questions
- Ne pensez pas à la place de l'autre
- Adressez-vous en priorité à la personne handicapée elle-même
- Proposez votre aide, ne l'imposez pas
- Ne vous formalisez pas des comportements qui vous paraissent différents



Accès à l'emploi, Déroulement de carrière





Accès à l'emploi, déroulement de carrière

LA RÈGLE : LE CONCOURS (3 voies de concours)

EXTERNE	➤ Condition de diplôme(s) ou reconnaissance d'équivalence de diplôme et/ou d'expérience
INTERNE	➤ Condition d' ancienneté (fonctionnaire ou contractuel de droit public)
3^{ème} CONCOURS	➤ Expérience dans le secteur privé, responsable d'association ou élu d'une collectivité

Accès à l'emploi, déroulement de carrière

LES EXCEPTIONS AU PRINCIPE DU CONCOURS :

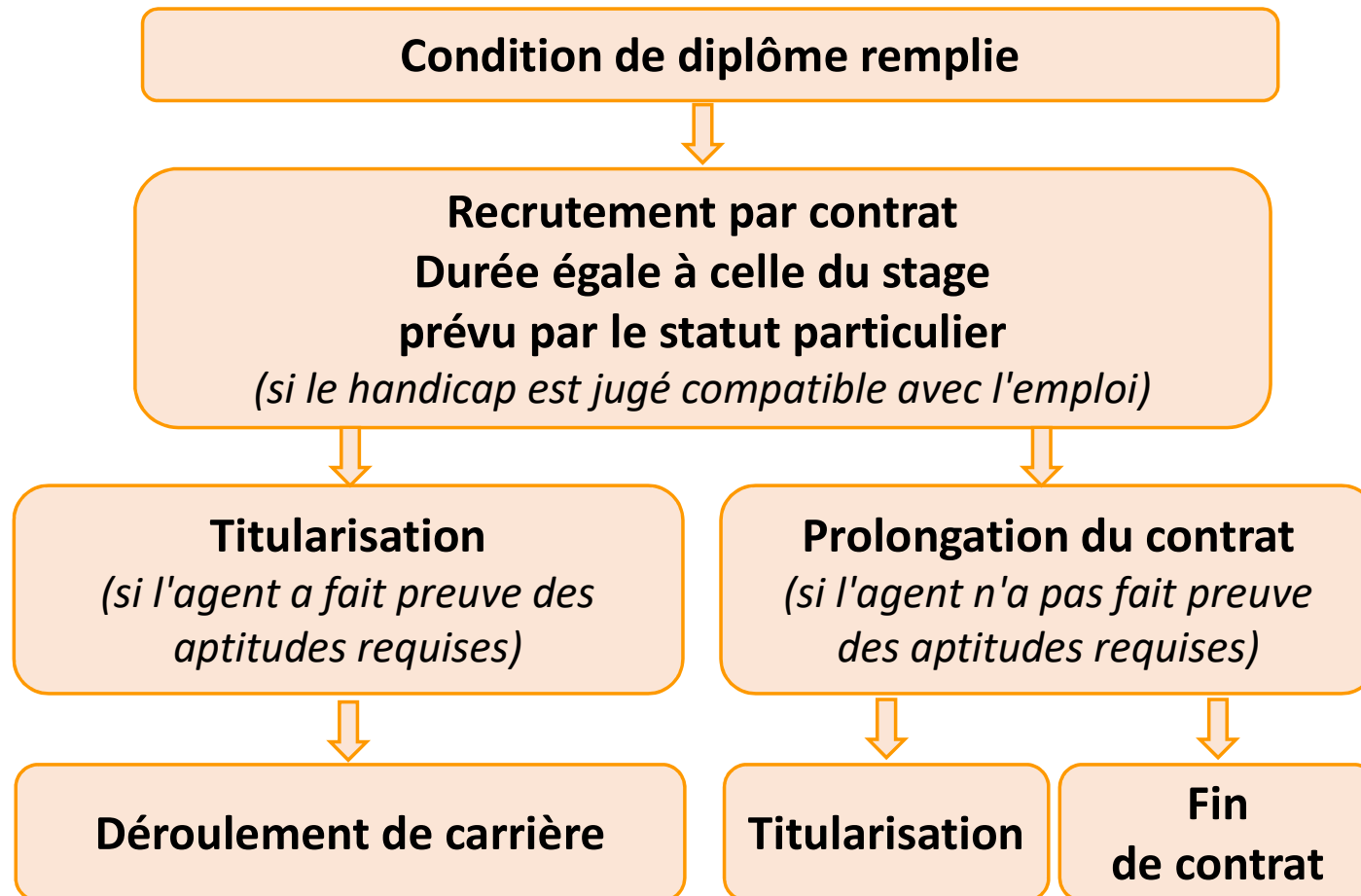
- **Le recrutement direct** : une possibilité sous certaines conditions pour des emplois dits "d'exécution" qui n'exigent pas de qualification particulière
- **Le contrat** : une possibilité d'être recruté par contrat dans certains cas
- **Les dispositifs spécifiques reconnus aux travailleurs handicapés**

Accès à l'emploi, déroulement de carrière

Les 2 dispositifs spécifiques pour les personnes titulaires d'une RQTH :

- **L'aménagement d'épreuve(s) de concours ou examen professionnel** (ex : tiers-temps supplémentaire, matériel spécifique, sujet en gros caractères ou en braille, etc.) :
 - ✓ Être titulaire d'une RQTH
 - ✓ Subir une visite médicale auprès d'un médecin agréé désigné par le CDG organisateur du concours ou de l'examen
 - ✓ Fournir le certificat médical au CDG organisateur sur lequel est/sont prescrit(s) l'/les aménagement(s) à prévoir
- **L'accès direct à l'emploi, sans présenter le concours** (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale) :
 - ✓ Le candidat doit être titulaire, au minimum, du diplôme requis pour présenter le concours externe d'accès au grade concerné

Accès à l'emploi, déroulement de carrière



Accès à l'emploi, déroulement de carrière

➔ De nouveaux dispositifs dérogatoires expérimentaux prévus par la loi de transformation de la fonction publique afin de favoriser le recrutement et le déroulement de carrière des travailleurs handicapés :

- **Décret n°2020-530 du 5 mai 2020** ➔ titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue d'un contrat d'apprentissage (*jusqu'au 7 août 2025*)
- **Décret n°2020-569 du 13 mai 2020** ➔ accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (*jusqu'au 31 décembre 2026*)

➔ **Pour ces deux dispositifs, les collectivités peuvent déléguer l'organisation du processus au Centre de Gestion**

Pour tout renseignement complémentaire : Pôle Recrutement et conseil RH

Espace.concours@cdg-64.fr



Encadrer un agent





Encadrer un agent

- L'agent ne résume pas à son handicap,
- Pour la collectivité, il s'agit avant tout d'accueillir un agent et ses compétences,
- Au quotidien, ce sont les activités professionnelles qui sont considérées et évaluées, et non l'état de santé

Quel rôle ? Quelles missions ?

- **Accueillir, aider, informer, guider** : *réfléchir à ses pratiques et prévoir les premières journées de travail, présenter l'environnement de travail, fixer les objectifs...*
- **Faciliter l'intégration** dans l'équipe : *informer de l'arrivée d'un nouvel agent, expliquer le contenu du poste, présenter les services...*
- **Organiser l'activité et transmettre progressivement les savoir-faire**

UN OUTIL



LA FICHE DE POSTE



Quelles compétences nécessaires ?

- **Techniques** : savoirs et savoir-faire liés à la maîtrise du métier ou du poste
- **Relationnelles** : savoir adapter sa communication, créer un climat d'échange, motiver et encourager, être à l'écoute
- **Pédagogiques** : savoir expliquer, montrer, faire faire
- **D'organisation** : savoir organiser ses tâches et son temps pour tenir compte de l'arrivée d'un nouvel agent

Encadrer un agent

**ÉVALUER
L'AGENT**
→ Que
peut-on
évaluer ?

Le travail accompli

- Réalisation des missions confiées, soin apporté, finitions
- Rangement du matériel
- Compréhension de la demande
- Respect des règles de la collectivité, des délais
- ...

Le comportement général

- Initiative et autonomie
- Politesse, réserve et discrétion
- Ponctualité et assiduité
- Disponibilité, motivation et engagement
- Relations avec les administrés
- Intégration dans la collectivité, le service
- ...

Les aptitudes

- Travail en équipe
- Mobilisation des savoirs
- Capacité à apprendre, comprendre et assimiler
- Méthode et organisation du travail
- Communication / qualités rédactionnelles
- Recherche d'informations
- ...

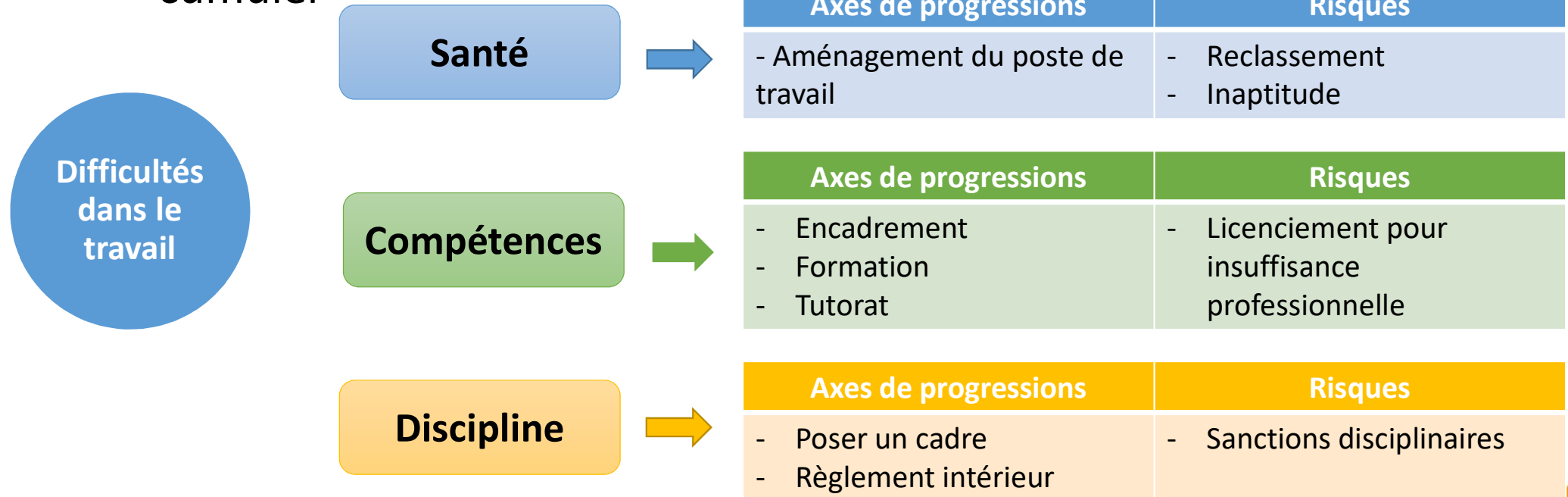


Les outils à destination du manager



Les outils à destination du manager

Les difficultés dans le travail peuvent avoir plusieurs origines et se cumuler





Les outils à destination du manager

- Si un agent semble en difficulté sur son poste vous pouvez
 - Essayer d'aborder cette situation avec lui
- Et/ou l'orienter vers :
 - Le médecin de prévention
 - Une assistante sociale

Créer un climat de confiance pour faciliter le dialogue



Les outils à destination du manager

La RQTH est un outil pour l'agent et pour la collectivité qui permet :

- La reconnaissance d'une situation de handicap dans un contexte professionnel pour un temps donné (de 1 à 10 ans généralement),
- L'accès aux aides, outils et financement pour compenser une situation de handicap
- La sécurisation des parcours professionnels en anticipant les possibles évolutions de handicap

Les outils à destination du manager

Des messages à faire passer à vos agents :

- **La RQTH, ce n'est pas,**
 - ✓ Un facteur de stigmatisation
 - ✓ Une révélation d'une situation de santé
 - ✓ Un risque pour le poste de l'agent.
- **La RQTH, c'est une *démarche administrative***
 - ✓ personnelle d'un agent qui reste entièrement libre de vous en parler ou pas
 - ✓ qui facilite le maintien dans l'emploi
 - ✓ qui permet d'anticiper l'évolution des difficultés afin d'éviter d'agir dans l'urgence.





Aménagement de poste et financements



Aménagements de poste et financement

La Direction Santé et conditions de travail du CDG peut vous accompagner pour aménager un poste de travail

Plusieurs étapes :

- Point médical avec le médecin de prévention
- Étude de poste sur le terrain si besoin
- Conseil pour la mise en place des préconisations
- Conseil pour la mobilisation des aides financières
- Suivi des préconisations



Aménagements de poste et financement

Seulement 10 % des agents reconnus travailleurs handicapés ont besoin d'un aménagement de poste

3 types d'aides existent pour compenser le handicap

- Techniques : matériel adapté,
- Humaines : auxiliaire professionnelle ou de vie
- Organisationnelles : travailler autrement

3 domaines d'interventions pour le FIPHFP

- Favoriser l'accès à l'emploi
- Insertion et du maintien dans l'emploi
- Compétences et connaissances relatives au handicap au travail



Aménagements de poste et financement

Pour bénéficier des aides du FIHFP, les justificatifs les plus courants sont :

- La RQTH
- L'allocation adulte handicapé
- La carte d'invalidité
- Les agents reclassés ou en cours de reclassement
- Les agents inaptes ou aptes avec restriction impliquant une situation de handicap au travail

Aménagements de poste et financement

➤ Le FIPHFP ne « connaît » que les employeurs

- Ces aides sont à destination des employeurs
 - C'est l'employeur qui est engagé des dépenses et obtiens des aides pour compenser le handicap et améliorer les conditions de travail
- Quelques exceptions où l'agent peut bénéficier directement de ces aides :
 - Prothèses auditives
 - Aide aux apprentis

➤ Une aide = une saisie

- Si vous engagez deux actions pour un même agent (aménagement du poste, trajet domicile/travail) il faut faire deux demandes de financement
- Les demandes d'aides se font directement sur le site du FIPHFP



Aménagements de poste et financement

Pour certaines situations (nature du handicap notamment) le CDG peut déclencher une PAS : **Prestation d'Accompagnement Spécifique**

- Intervention d'un organisme spécialisé dans un handicap
- Accompagnement possible sur le lieu de travail et le domicile de l'agent (télétravail)
- Intervention gratuite pour les collectivités



Les acteurs du CDG 64

CDG 64 - Webinaire Parlons santé au travail et Handicap, parlons solutions



- Direction Santé et conditions de travail
 - Pour contacter les médecins de prévention, assistantes sociales et psychologues du travail :
 - medecine@cdg-64.fr / 05 59 90 18 29
 - Pour les questions concernant le handicap
 - handicap@cdg-64.fr / 05 59 90 18 17
- Direction Emploi, Mobilité et RH
 - Espace concours
 - Espace.concours@cdg-64.fr / 05 59 84 59 45

Merci pour votre participation

