

# LES DROITS POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les conséquences du handicap sont compensées dans le cadre de travail. L'employeur prend les mesures nécessaires aux besoins des personnes en situation de handicap pour permettre notamment le plein exercice de leur autonomie.

L'objectif est de faciliter l'accès à l'emploi, de favoriser son exercice dans la durée, de permettre au personnel de progresser et de bénéficier de formations adaptées à ses besoins.

## Le droit à l'aménagement du poste de travail

L'université finance, pour tout ou partie, l'aménagement du poste de travail par l'adaptation ou l'achat des machines, outillages et équipements individuels (siège ergonomique, prothèses auditives, etc.) nécessaires aux agents en situation de handicap dans l'exercice de leurs fonctions. Un accompagnement humain (assistant) peut également être prévu dans certains cas, ainsi que des aménagements d'horaires.

Pour organiser un aménagement de poste, l'avis préalable du médecin de prévention de l'établissement est requis. C'est le correspondant handicap de l'établissement qui est chargé de mettre en oeuvre les aménagements nécessaires.

Le refus de prendre ces mesures peut être constitutif d'une discrimination. Dans ce cas, l'intéressé lui-même ou toute association peut exercer en justice toutes actions relatives à ces discriminations.

## Les aménagements horaires

Des aménagements horaires pour faciliter l'exercice professionnel ou le maintien dans

## Définition du handicap

Dans la loi du 11 février 2005, le handicap est désormais défini comme "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'emploi sont accordés, en tenant compte des nécessités de fonctionnement du service, aux agents en situation de handicap ou d'inaptitude. Des aménagements d'horaires sont également accordés à tout fonctionnaire, sous les mêmes conditions, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée. Celle-ci peut être : son conjoint, concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et qui nécessite la présence d'une tierce personne.

L'aménagement horaire prévu par la loi ne consiste pas en un allègement de service. Il s'agit de voir de quelle manière l'emploi du temps de l'agent peut être aménagé pour tenir compte de soins ou d'une fatigabilité éventuelle. Pour les personnes qui ne sont pas dans la capacité de travailler à temps plein, la loi a prévu le temps partiel de droit.

Pour les enseignants-chercheurs en situation de handicap, une décharge de service peut être accordée sous réserve de satisfaire aux conditions requises.

## Les formations adaptées au handicap et spécifiques au handicap

Les personnes handicapées ont accès à toutes les formations offertes aux agents et celles-ci doivent être adaptées à leurs besoins, le cas échéant. Selon le handicap, comme des aménagements peuvent être nécessaires, les agents concernés devront également associer le correspondant handicap de l'établissement pour qu'il puisse informer le bureau de la formation permanente de la direction des ressources humaines des besoins à satisfaire.

Par ailleurs, elles peuvent bénéficier, après avis du médecin de prévention, de formations spécifiques relatives à leur handicap (apprentissage de techniques palliatives, formation à l'utilisation des matériels ou logiciels adaptés, etc.).

De même, le correspondant handicap sera informé pour la mise en oeuvre de ces formations.

## Le droit au temps partiel

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit, après avis du médecin de prévention des personnels.

Leur rémunération est alors calculée selon la réglementation relative au temps partiel.

## La priorité pour les mutations, détachements, mises à disposition

Cette priorité est accordée aux personnes en situation de handicap si la demande de mutation est assortie d'un avis du médecin de prévention. Si les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leurs corps, ces mêmes bénéficiaires peuvent obtenir une priorité pour un détachement ou une mise à disposition.

## Des conditions de départ en retraite

Les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'un départ anticipé, c'est-à-dire avant l'âge minimum de départ à la retraite, à condition de justifier d'un certain taux de handicap et d'une certaine durée

d'assurance durant cette période de handicap.

Il leur appartient de s'adresser au pôle mutualisé des pensions pour obtenir de plus amples informations.

## Une bonification des chèques vacances

Pour les agents handicapés en activité répondant aux conditions requises pour pouvoir bénéficier des chèques vacances, la bonification versée par l'État est augmentée de 30 % par le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

## Les frais de déménagement

Lorsqu'une personne en situation de handicap est amenée à déménager afin d'évoluer dans son emploi ou de le conserver, le FIPHFP peut prendre en charge les frais liés au déménagement (dans la limite d'un plafond de 530 euros par agent).

## Les justificatifs

Des justificatifs seront demandés pour attester de la qualité de bénéficiaire. Ils sont indispensables pour faire valoir ses droits et bénéficier des aménagements nécessaires. Parmi ces justificatifs, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est délivrée pour de nombreuses maladies et limitations, y compris pour des personnes ayant déjà le statut de fonctionnaire. Elle doit être demandée auprès de la commission des droits et de l'autonomie, à la maison départementale des personnes handicapées. Il est également possible d'y faire déterminer son taux d'incapacité et d'obtenir une carte d'invalidité, qui permet de bénéficier notamment d'avantages fiscaux.

Un délai de plusieurs mois étant souvent nécessaire pour ces démarches, il vaut mieux ne pas attendre d'avoir besoin de ces documents pour les demander ; l'éventuelle prise en charge ultérieure en sera ainsi facilitée.

## Les bénéficiaires

Sont concernés en particulier :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie (RQTH) délivrée par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de l'adresse de résidence.

- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

- Sous réserve de respecter certains critères, sont concernés :

- 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

- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale, d'une allocation ou d'une rente d'invalidité

- les titulaires de la carte d'invalidité délivrée par la commission des droits et de l'autonomie

- les agents reclassés ou en cours de reclassement

- les agents ayant changé de poste suite à une inaptitude à la fonction

- les agents inaptes ou aptes avec restriction impliquant une situation de handicap au travail

## Contacts

Des interlocuteurs compétents sont à votre disposition pour vous conseiller, vous accompagner dans votre insertion professionnelle, l'aménagement de votre poste de travail, l'évolution de votre carrière, etc.

Sous l'autorité directe de la directrice des ressources humaines, le correspondant handicap ([rh\\_handicap@univ-rouen.fr](mailto:rh_handicap@univ-rouen.fr)) s'attache à :

- piloter, coordonner la politique handicap pour les personnels de manière opérationnelle (plan d'action, indicateurs de suivi, bilan annuel, convention FIPHFP...)

- animer une dynamique pluridisciplinaire en interne et en externe (développement de partenariat) et à travailler en réseau

- suivre administrativement les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), réaliser la déclaration annuelle, être l'interlocuteur du fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), constituer les dossiers de financements...

- mettre en place des actions de communication, de sensibilisation auprès des personnels

- proposer un accompagnement personnalisé et assurer un suivi individuel d'agents en situation de handicap ou de restriction d'aptitude (rechercher avec les personnes ressources et l'agent des solutions de compensation adaptées et raisonnables et s'assurer de leur mise en œuvre).

- apporter une expertise en interne.