

Des problèmes de santé ou d'aptitude au travail : pourquoi et comment les faire reconnaître?

Le travail, au cœur de la vie quotidienne est vecteur de multiples représentations. Source d'épanouissement personnel, mais aussi de revenus, le travail favorise l'intégration sociale.

L'allongement de la durée du travail et le vieillissement qu'il entraîne, nous obligent à anticiper les difficultés afin de maintenir les personnes dans leur emploi. En effet, selon l'AGEFIPH (2007), **au cours de sa vie active, une personne sur deux sera confrontée à une situation de handicap** (déficience ou maladie invalidante d'au moins 6 mois), que celle-ci soit durable ou réversible.

Une situation dite « handicapante » n'est donc pas une fatalité et peut toucher n'importe qui. **La Loi du 11 Février 2005** pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a introduit de nouveaux droits qui sont présentés dans ce document. Pour en bénéficier, une **reconnaissance administrative** est nécessaire.

Connaître les agents en situation de handicap, réaliser un suivi adapté, permettre à chacun de se sentir bien dans l'exercice quotidien de son métier aujourd'hui et demain constituent un enjeu majeur pour la Direction des Ressources Humaines.

❖ Gêne, mal chronique...des réponses existent

De manière ponctuelle ou chronique, vous éprouvez une gêne dans le cadre de **vos activités professionnelles** : mal de dos (lombalgie, sciatique, hernie...), problème de diabète, d'asthme, de vue ou d'ouïe, soucis pour se déplacer, séquelles liées à un souci grave de santé ou à un accident (accident de la circulation, accident domestique...) ; **la loi du 11 février 2005** permet de bénéficier de diverses mesures. Par exemple, les conséquences du handicap sur votre situation de travail peuvent être **compensées** par l'adaptation de l'environnement, par des aides humaines ou techniques...

Pour ce faire, vous pouvez bénéficier d'une reconnaissance de cette difficulté dans l'exercice quotidien de votre métier par la **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** délivrée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

❖ Les bénéficiaires de la loi

En dehors de la RQTH, **la loi du 11 février 2005** envisage d'autres situations qui permettent non seulement aux personnes de bénéficier de mesures qui y sont liées, mais aussi aux employeurs publics de respecter leur obligation légale d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés par rapport à l'effectif total.

Au sens du code du travail, sont considérés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi les personnes listées à l'article L323-3 et L 323-5 du code du travail.

Sont visés :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle 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 ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

6° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

7° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles (depuis le 1er janvier 2006);

8° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (depuis le 1er janvier 2006).

A cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent : les agents reclassés, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les anciens emplois réservés.

❖ Se faire reconnaître travailleur handicapé

➤ Pour qui ?

Cette reconnaissance concerne **toute personne âgée de 16 ans ou plus**, exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle, et dont les capacités physiques ou mentales sont diminuées par un handicap. Elle est accordée pour une période définie (deux ans, cinq ans ou dix ans).

➤ Pourquoi ?

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est primordiale pour les personnes handicapées ou en difficulté de santé au travail ou dont l'état de santé risque d'évoluer. C'est un moyen de **prévention** car elle permet de mettre en place des conditions de travail adaptées à votre situation.

Justifier de ce statut vous permet de bénéficier prioritairement **d'aides et de conseils** adaptés pour trouver ou conserver votre emploi :

- **Bénéficiaire du dispositif légal de l'obligation d'emploi.**

Rappel : la loi de 2005 impose, aux employeurs publics qui emploient au moins 20 personnes en équivalent temps plein, **une obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés ou let bénéficiaires de l'obligation d'emploi.**

- Bénéficiaire du soutien **du réseau de placement spécialisé Cap Emploi** qui a développé des programmes d'intégration ou de maintien dans l'emploi.
- **Accéder à des stages de formation professionnelle ou de rééducation professionnelle** dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle avec possibilité de faire aménager les conditions de formation en fonction de votre handicap (organisation, transport, matériel).
- Bénéficiaire de diverses **aides du FIPHFP** : aménagements matériels ou organisationnels (aménagements d'horaires individualisés, temps partiel de droit...), intervention d'un expert (ergonome...), aides humaines (rémunérations d'auxiliaires de vie professionnelles...)
- **Accéder à la fonction publique par concours, aménagé ou non, de façon dérogatoire ou soit par recrutement direct.**
- Bénéficiaire d'une **priorité à la mutation** à condition que cette demande de mutation soit compatible avec le bon fonctionnement du service.
- Bénéficiaire d'un **départ anticipé à la retraite** sans diminution de pension, entre 55 et 60 ans et ce, pour les fonctionnaires handicapés atteints d'un taux d'incapacité permanent d'au moins 80% (sous conditions)
- **Un contrôle médical renforcé.** Lors de ce suivi, l'agent peut faire part au médecin du travail de la diminution de ses capacités ou de ses difficultés à se maintenir à son poste de travail.

- **Bénéficier d'une majoration de pension** pour les personnes dont le taux d'invalidité a été fixé à un minimum de 80% (carte d'invalidité et allocataire de l'AAH). Cependant, un agent ayant tardé à faire constater son handicap peut connaître des difficultés d'accès à cette retraite spécifique.

Mais aussi...

- **Accéder aux contrats de travail « aidés ».** Si vous êtes demandeur d'emploi, la reconnaissance du handicap vous permet de faire partie des "publics dits prioritaires" dans les dispositifs d'accompagnement à l'emploi. Vous pouvez donc bénéficier de contrats de travail « aidés » qui peuvent favoriser la décision d'embauche en votre faveur.
- Demander une orientation, par la Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes handicapées (CDAPH), vers un établissement ou un **service d'aide par le travail** (ESAT, ex CAT)
- Accéder à un emploi dans une **entreprise adaptée** (ex Atelier protégé) en milieu ordinaire.

❖ Démarche simple et confidentialité des interlocuteurs à votre écoute

Informez votre employeur d'une RQTH n'est pas obligatoire. Cette démarche est **individuelle et personnelle**. Sachez cependant que cette information reste **confidentielle**.

Le **médecin du travail/de prévention** est tenu au **respect de la confidentialité de vos données personnelles**. Il saura, à votre demande, vous écouter et vous conseiller.

Votre **responsable des ressources humaines** est à votre écoute et est également tenu de respecter la confidentialité des informations que vous lui confiez. Il peut vous accompagner et faire appel à la **cellule handicap du Cdg59** afin de trouver une solution adaptée à vos difficultés de santé dans le cadre de votre activité professionnelle.

Le **médecin traitant** ou un **conseiller MDPH** peut vous **aider à monter votre dossier de demande de RQTH** auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

Rôles			
Médecin du travail/de prévention	Médecin traitant	Service RH de la collectivité	Cellule handicap du CdG59
Dépister Repérer Conseiller Connaissance du dossier médical de l'agent Secret professionnel		Orienter l'agent professionnellement ou/et vers le bon interlocuteur	Offre de services auprès de l'employeur afin d'accompagner les agents ayant des difficultés de santé au travail
Connaissance des contraintes du poste de travail	Aide dans la constitution du dossier MDPH	Plan d'actions/solutions Anticiper	

❖ Du temps pour les démarches

Tout collaborateur qui souhaite obtenir ou renouveler sa RQTH peut éventuellement bénéficier, avec accord de son employeur et sous conditions, d'un créneau d'heures sur son temps de travail au titre de ses démarches administratives et médicales (dossier à déposer auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes handicapées (CDAPH) du département de son domicile...).

Vous êtes agent titulaire, non titulaire ou stagiaire et entrez dans le dispositif de la loi du 11 février 2005 ; vous pouvez transmettre les éléments relatifs à votre situation à la DRH par courrier avec la mention « personnel ».

(Les informations transmises seront traitées en toute confidentialité).

A retenir :

- ❖ *Etre reconnu travailleur handicapé n'est pas nécessaire pour bénéficier de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH), de la prestation de compensation du handicap ou de la carte d'invalidité.*
- ❖ *La reconnaissance travailleur handicapé est indépendante du taux d'incapacité.*
- ❖ *La reconnaissance travailleur handicapé est personnelle : vous pouvez en faire état ou pas. La décision ne mentionne ni le type de handicap ou de maladie, ni le taux d'incapacité ; cette décision est personnelle.*
- ❖ *Etre reconnu travailleur handicapé permet à l'employeur qui vous a recruté de satisfaire à son obligation d'emploi de travailleurs handicapés (6% de l'effectif total).*
- ❖ *Rapprochez-vous du médecin traitant ou d'un conseiller à la MDPH afin de recevoir plus d'informations et bénéficier d'un accompagnement dans la constitution de la demande de RQTH*