



**MINISTÈRE  
DE LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE  
ET DE LA COHÉSION  
DES TERRITOIRES**

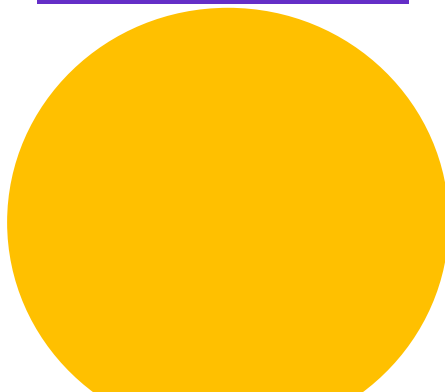
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# **Guide d'accueil des nouveaux arrivants**

## **Travailleurs en situation de handicap**

# SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	2
I/ Les acteurs de la politique handicap.....	4
II/ Adaptation des conditions de travail .....	5
III/ RQTH et FIPHFP .....	6
IV/ Concours de la fonction publique.....	7
V/ Mobilités et promotions.....	7
VI/ Adaptations particulières.....	8
VII/ Accès au télétravail.....	9
Conclusion et liens intranet.....	10
GLOSSAIRE.....	11



# INTRODUCTION

Afin de favoriser un accueil de qualité et une meilleure inclusion au travail des nouveaux arrivants travailleurs en situation de handicap au sein de nos services, cette fiche pratique est mise à la disposition des agents concernés.

Vous trouverez ici les différents interlocuteurs à contacter et les réponses à vos questions relatives à l'application de la politique handicap du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires.

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 dispose que « 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 d'ordre physique, sensoriel, mental, cognitif ou psychique, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Des restrictions professionnelles (problèmes de mobilité, fatigabilité, absences chroniques, douleurs physiques ou syndromes psychologiques) peuvent être causées par des situations de handicap et aboutir à des difficultés à accomplir sa mission. On parle de handicap lorsque la limitation d'activité est reconnue.

TYPES DE HANDICAP*	TYPLOGIES*	LES EVENTUELLES REPERCUSSIONS*	COMPENSATIONS POSSIBLES*
HANDICAP SENSORIEL	<ul style="list-style-type: none"><li>- Perte de l'acuité visuelle</li><li>- Perte de la capacité auditive</li><li>- Perte du goût</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Déplacements</li><li>- Accessibilité</li><li>- Accès à l'information</li><li>- Gestion de la relation</li><li>- Fatigabilité</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aménagement de l'environnement (loupe, écran, casque audio...)</li><li>- Appareillage (prothèses auditives...)</li><li>- Apprentissage du braille, de la lecture labiale et de la langue des signes</li></ul>
HANDICAP MENTAL	<ul style="list-style-type: none"><li>- Capacité intellectuelle affectée (difficulté à</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Autonomie</li><li>- Mémorisation</li><li>- Evaluation du temps</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aménagement des horaires</li><li>- Allègement des tâches de travail</li></ul>

	comprendre, limitation dans la rapidité...) - Troubles secondaire de la compréhension du langage	- Lecture ou écriture	- Simplification des consignes - Mise en place de tutorat
HANDICAP MOTEUR	- Traumatismes, prothèses - Sciatiques - Hernies discales - Lombalgies - Malformations congénitales	- Accessibilité - Déplacements - Préhension d'objets - Port de charges	- Adaptation de l'outil de travail - Aménagement des horaires - Aide à la mobilité (véhicules adaptés, transport spécialisé)
HANDICAP PSYCHIQUE	- Troubles psychiques - Dépressions nerveuses, troubles bipolaires - Burn out	- Autonomie - Gestion du stress - Incompréhension sociale - Gestion des contraintes	- Réorganisation du travail (Allègement du contenu et/ou d'horaires) - Adaptation de l'outil de travail
MALADIES INVALIDANTES	- Allergies - Asthme sévère - Cancers - Hypertension sévère - Diabète - Hémophilie - Sida - Maladies des reins, du foie et des intestins...	- Stress associé - Motricité - Effort long proscrit - Fatigabilité	- Aménagement du poste de travail - Allègement des tâches - Aménagement des horaires de travail

\*Listes non exhaustives....

Afin de bénéficier de l'ensemble des dispositifs d'accompagnement proposés par le ministère, l'agent doit effectuer une procédure administrative de **reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé (RQTH)**. La **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)** est compétente pour la mise en œuvre de cette procédure.

Cette reconnaissance permet l'accès à la fonction publique par concours, avec ou sans aménagement, ou de bénéficier d'un recrutement contractuel en vue d'une titularisation. Elle offre également la possibilité d'obtenir les aides financières et humaines du **FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique)**, ainsi qu'un éventuel départ à la retraite anticipé. Le FIPHFP finance des aides individuelles de type matériel, technique, humain ou destinées à la formation des agents en situation de handicap avec le co-financement du pôle ministériel. Ces aides concernent exclusivement la compensation du handicap et ne sont pas directement accessibles de droit à l'employeur.

## I/ Les acteurs de la politique handicap

- ✚ **Le/la référent Handicap** : définit et met en œuvre la politique handicap dans son service. Il accompagne les agents et répond à leurs sollicitations pour toute demande. Il entretient un lien de proximité avec l'agent en l'accompagnant avec écoute et bienveillance. Il peut s'agir d'un assistant de prévention, un conseiller de prévention, un assistant de service social ou tout autre personne désignée.
- ✚ **L'Assistant prévention et Conseiller prévention** : chargés de veiller à la prévention et la sécurité au travail.  
**L'assistant prévention** doit assister et alerter la hiérarchie dans la démarche d'évaluation des risques, la mise en œuvre des politiques de prévention des risques et dans la mise en place de règles de sécurité et de santé au travail. Il aide ainsi les agents en situation de handicap en répondant à leurs questions et en proposant des solutions à leurs sollicitations. Il peut aider l'agent dans la constitution de ses dossiers de demandes d'aménagements.  
Le **conseiller prévention** est chargé d'épauler la hiérarchie dans l'analyse et la gestion des risques.
- ✚ **Le/la médecin du travail** : préconise les aménagements de postes éventuels afin de permettre le maintien dans l'emploi. Le médecin du travail peut proposer les mesures du **FIPHFP** pour aider à l'insertion du nouvel agent dans le cadre du maintien dans l'emploi et il est le relai entre la hiérarchie et les autres acteurs de la prévention.

- ✚ Les **assistants de service social du travail** : viennent en aide aux agents en difficulté. Ils les informent également de leurs droits concernant les différentes prestations d'aides sociales et médicales dont ils peuvent bénéficier, et peuvent servir de médiateurs entre l'agent et sa hiérarchie. (<https://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/service-social-du-travail-a17842.html>)
- ✚ Les **personnes ressources handicap en région (PRHR)** : relaient la politique handicap nationale et anime le réseau des correspondants locaux. Ils sont les interlocuteurs du pôle ministériel et sont l'interlocuteur/relai des référents handicap de proximité.
- ✚ Les **Organisations Syndicales** : les agents peuvent prendre contact avec les organisations syndicales afin d'être conseillés.

## II/ Adaptation des conditions de travail

Un agent peut bénéficier d'une **étude ergonomique** sur préconisation du médecin du travail ou d'une **prestation d'appui spécifique (PAS)** auprès d'un ergonome interne ou externe, de l'assistant ou conseiller de prévention et de CAP EMPLOI (EPAAST) afin d'établir les aménagements éventuels dont l'agent concerné aurait besoin sur son poste de travail.

Suite à ce bilan ergonomique, plusieurs mesures pourront être envisagées par le médecin du travail pour permettre **l'adaptation des conditions de travail** correspondant aux besoins de l'agent :

- Aménagements du poste de travail (bureau surélevé, siège ergonomique, siège assis-debout...).
- Financement de matériels comme des prothèses auditives, autres prothèses ou orthèses, fauteuil roulant. Une installation d'outils informatiques adaptés est possible en fonction de la typologie de handicap (DYS...).
- Aménagements des horaires de travail et mise en place d'un télétravail renforcé ou médical.
- Accompagnement auprès d'un psychologue, psychiatre...
- L'agent peut également bénéficier sous certaines conditions, d'une prise en charge de transports adaptés.

- Un auxiliaire de vie peut être proposé à l'agent afin de l'aider dans les actes de la vie quotidienne et/ou professionnelle.

L'accompagnement devant être adapté aux besoins des agents tout au long de leur carrière, des rendez-vous médicaux annuels avec le médecin du travail ou des rendez-vous à la demande de l'agent ou du médecin pourront être envisagés afin de poursuivre l'inclusion des agents en situation de handicap.

Enfin, si l'agent rencontre dans son poste d'importantes difficultés dans le cadre d'une évolution de son handicap, un **bilan professionnel** et/ou un **bilan de compétences** pourront être demandés à un expert du travail (notamment psychologue ou éducateur spécialisé) ou un conseiller en évolution professionnelle avec l'accord explicite de l'agent. Le bilan professionnel peut être réalisé auprès de partenaires, notamment par Cap Emploi par l'intermédiaire d'une prestation **PAS**.

### III/ RQTH et FIPHFP

Avec l'accord des agents, chaque service peut informer le médecin du travail de la présence de personnes en situation de handicap, afin de permettre au médecin du travail de prévoir des visites régulières si la situation de handicap l'exige.

Le médecin du travail fait preuve d'une attention particulière vis-à-vis des agents en situation de handicap et définit la fréquence et la nature du suivi médical.

C'est également avec le médecin du travail, l'assistante sociale et les conseillers de prévention que la **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** peut s'effectuer. Cette notification permet par ailleurs de bénéficier de l'aide du FIPHFP, d'un aménagement, d'un(e) **auxiliaire de vie**. Par ailleurs, des aménagements horaires pourront être accordés sur préconisation du médecin du travail.

L'accord ministériel relatif à la politique handicap établit que les services veilleront à utiliser les possibilités offertes par le **FIPHFP** concernant les aides financières spécifiques et les formations nécessaires. Des aides peuvent également être octroyées comme compensation d'un handicap ou pour la participation du financement de l'apprentissage pour les apprentis en situation de handicap. Le catalogue des interventions du **FIPHFP** détaille l'ensemble des aides mobilisables (<https://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/insertion-maintien-et-reclassement-dans-l-emploi-a17928.html>).

L'administration vise à respecter un délai de 6 mois maximum pour mettre en place les aides et aménagements nécessaires suite à la préconisation du médecin du travail. Ce délai ne peut excéder 4 mois dans le cas où l'aménagement requis ne présente aucune spécificité particulière.

## IV/ Concours de la fonction publique

Toutes les personnes ou agents en situation de handicap ont la possibilité de passer les **concours** de la fonction publique de leur choix avec d'éventuels aménagements spécifiques d'épreuves sur justification d'un certificat médical datant de moins de 6 mois avant la date des épreuves.

Les notices de concours comporteront également une section dédiée aux candidats en situation de handicap afin de les aider dans la réalisation de ces démarches. Cette notice est notamment disponible sur le site : <https://recrutement.ecologie.gouv.fr/>.

A réception d'une demande d'aménagement, le bureau des concours de la **direction des ressources humaines** ou le centre d'examen apportera sa réponse dans un délai de 15 jours à compter de la date limite de remise du certificat médical indiquée dans l'arrêté. Le candidat peut disposer de l'assistance d'un secrétaire de concours lors de son épreuve. L'accessibilité des locaux où se déroulent les épreuves du concours doit être garantie afin de permettre l'accueil des candidats en situation de handicap.

## V/ Mobilités et promotions

Les procédures relatives aux **mobilités et promotions** pour les agents en situation de handicap bénéficient d'une attention particulière de la part des services afin d'éviter tout risque de discrimination. De même, afin de favoriser l'intégration des agents dans leur poste et dans le collectif de travail, le médecin du travail pourra être informé de l'arrivée d'un agent en situation de handicap.

Le chef de service pourra, avec l'accord de l'agent, faire part au collectif de travail des raisons des éventuels aménagements du poste de l'agent si nécessaire afin de sensibiliser le collectif de travail et lui permettre de garantir l'intégration



professionnelle de l'agent. Le médecin du travail accompagne cette démarche tout en étant tenu par le secret médical.

**L'assistant de service social** peut également être sollicité par l'agent à sa demande ainsi qu'une personne ressource afin de l'informer sur la **politique handicap ministérielle**, ainsi que l'assistant et le conseiller de prévention en cas de besoin d'aménagement.

Le compagnonnage peut également être envisagé pour accompagner dans les premières semaines ou mois de sa prise de fonctions.

Entre employeurs publics, en cas de changement de poste et dans le cadre d'une convention conclue entre les deux services, l'agent peut bénéficier de la **portabilité de ses équipements spécifiques** s'il en dispose afin de favoriser sa mobilité et garantir l'organisation du transfert de son matériel du service de départ vers le service d'accueil.

Des points réguliers pourront être organisés afin d'identifier les éventuelles difficultés que l'agent rencontre et ainsi envisager des solutions alternatives.

Le ministère a mis en place un dispositif expérimental, issu de l'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, permettant aux agents fonctionnaires en situation de handicap d'accéder sans concours dans le corps de catégorie supérieure par détachement. La sélection se fera sur la base d'un dossier de **reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)** puis d'un oral.

## VI/ Adaptations particulières

En fonction de la situation professionnelle ou de l'évolution de la pathologie, l'agent pourra bénéficier de bilans de compétence afin de l'aider dans le cadre de son maintien dans l'emploi. (<https://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/insertion-maintien-et-reclassement-dans-l-emploi-a17928.html>).

Le compagnonnage est recommandé, notamment auprès d'une personne expérimentée.

De même, afin de faciliter le suivi de ses soins, un **temps partiel thérapeutique** peut lui être octroyé et un **congé longue maladie fractionné** pourra également être proposé par le médecin du travail.

Le protocole d'accord handicap ministériel prévoit l'octroi d'une **journée spéciale d'absence (ASA)** afin de déposer une demande administrative de reconnaissance du handicap ou le renouvellement de celle-ci.

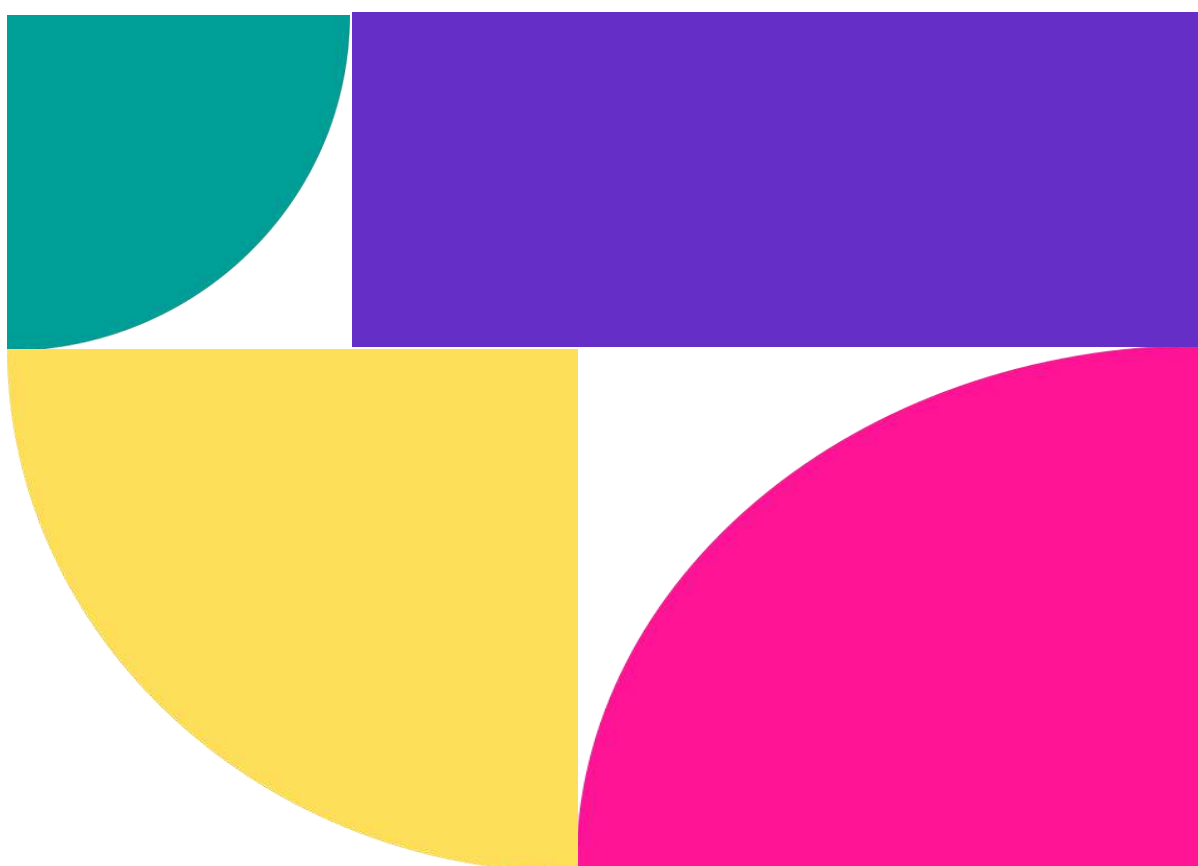
L'agent peut également contacter le service social concernant les dispositifs de droits communs complémentaires (logement, prêt social...).

## VII/ Accès au télétravail

Sur préconisation médicale, les agents en situation de handicap pourront bénéficier de dérogations concernant le nombre de jours de télétravail, avec l'accord des services. Le médecin du travail peut également proposer le télétravail comme une solution d'aménagement du poste de travail, y compris concernant les demandes d'aménagement particulières.

Les aides du **FIPHFP** ( <https://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/insertion-maintien-et-reclassement-dans-l-emploi-a17928.html>) peuvent être mobilisées avec l'aide des assistants de service social, conseillers de prévention et référent handicap de proximité. Des crédits handicap pourront être accordés par le pôle ministériel handicap.

Les acteurs de la prévention et médico-sociaux pourront également être sollicités par l'agent en télétravail afin de maintenir une bonne inclusion dans le collectif de travail.



## Conclusion et liens intranet

Toutes ces mesures ont été édictées dans **l'accord ministériel de protocole relatif à la politique menée aux ministères de la transition écologique et de la cohésion des territoires en faveur des agents en situation de handicap**. Cet accord vise à favoriser l'emploi, le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des agents concernés tout au long de leur parcours ainsi que le renforcement des ressources en matière de formations, de sensibilisations, de communication, de travail en réseau et de gouvernance en lien avec les agents concernés.

### Liens intranet :

<https://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/politique-ministerielle-en-matiere-de-handicap-a17925.html>

<https://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/protocole-d-accord-relatif-a-la-politique-a19926.html>

### Lien internet :

<https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/handicap-invisible-parution-du-guide-de-l-accompagnant-du-fiphfp>

## **GLOSSAIRE (par ordre alphabétique)**

**ASA** : Journée spéciale d'absence.

**CDAPH** : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

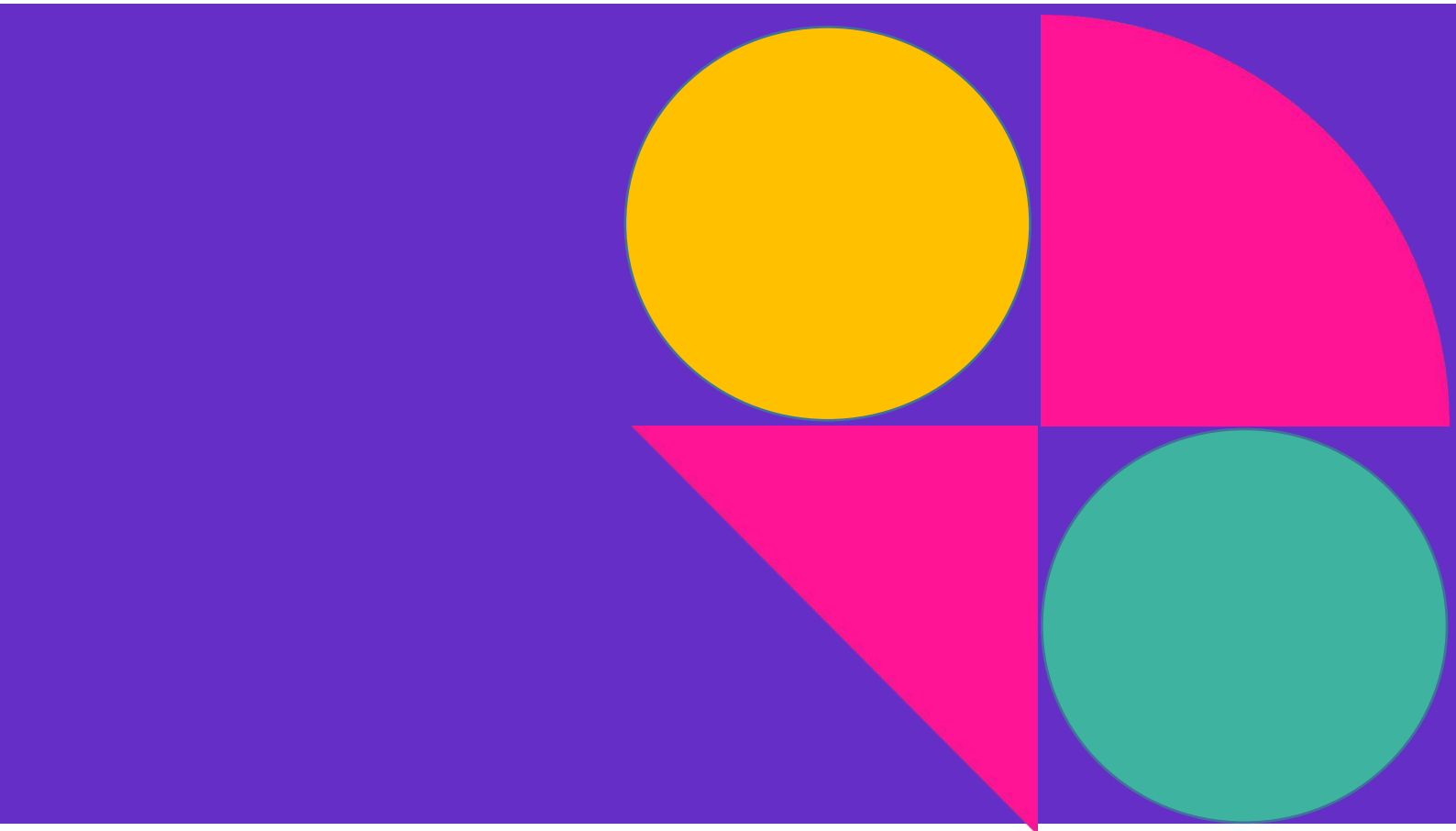
**EPAAST** : Etudes préalables à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail.

**FIPHFP** : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique.

**PRHR** : Personnes ressources handicap en région.

**PAS** : Prestation d'appui spécifique.

**RAEP** : Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.



**MINISTÈRE  
DE LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE  
ET DE LA COHÉSION  
DES TERRITOIRES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*