

TU HANDIS QUOI ?

Lettre N° 8 du Groupe Fédéral Handicap
des Fonctions Publiques



Les Fonctions Publiques CFE CGC présentent à la journée d'études organisée à l'EHESP en partenariat avec le FIPHFP, le 11 février 2016 à la Plaine Saint - Denis. Le moyen pour célébrer les onze années de la loi du 11 février 2005.

L'objectif de cette journée est de s'interroger à la fois sur le cadre juridique de l'aménagement raisonnable et sur les usages sociaux de ce nouvel outil dans le champ de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Un arsenal juridique récent

La notion d'aménagement n'est pas nouvelle dans l'emploi des personnes handicapées. En revanche, la notion « d'aménagement raisonnable » est un outil juridique nouveau destiné à soutenir l'emploi des personnes handicapées. En Europe, nous retrouvons cette notion appliquée à l'emploi dans l'article 5 de la Directive européenne sur l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi (2000). La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (2006) entend par « aménagement raisonnable », « les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ». L'aménagement raisonnable est ici étendu à tous les domaines de la vie sociale. En France, cette notion a été déclinée, sous les termes de « mesures appropriées » et de « charge disproportionnée » par la loi de 2005 et s'applique à l'emploi privé (article L.5213-6 du code du travail) et public (article 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

La notion d'aménagement raisonnable s'inscrit dans une logique et un registre relativement récent du droit : la lutte contre les discriminations. En France, elle vient compléter une autre logique et un autre registre du droit, celui des actions positives prises en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, au titre desquelles figure l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

La nouveauté de « l'aménagement raisonnable » est ainsi de deux ordres :

- d'une part, il vise à favoriser l'emploi des personnes handicapées sans leur réserver un traitement préférentiel en tant que catégorie particulière de population et sans favoriser un individu sur la base de son handicap, en adoptant une perspective égalitariste qui suppose d'apprécier au cas par cas, en fonction des besoins spécifiques du travailleur handicapé et du poste considéré ;
- et d'autre part, il dote l'arsenal juridique de nouveaux outils contraignants pour les employeurs à toutes les étapes du parcours professionnel : embauche, déroulement de carrière, accès à la formation, le maintien dans l'emploi, etc.

• Une notion technique mais aux contours flous

La notion d'aménagement raisonnable reste une notion technique complexe appréciée au cas par cas en fonction des besoins spécifiques du travailleur handicapé au poste considéré. La loi précise que cet aménagement ne doit pas constituer une charge disproportionnée pour l'employeur. Cependant, elle ne définit pas ce qu'il faut entendre par « charge disproportionnée » et la jurisprudence interne n'apporte, à ce jour, guère d'éclaircissements à ce sujet. Le Code du travail indique uniquement que les aides publiques dont pourraient bénéficier l'employeur doivent être prise en compte dans l'appréciation du caractère « disproportionné » des charges consécutives à la mise en oeuvre de l'aménagement raisonnable. Le Défenseur des droits, dans l'optique de rechercher un équilibre entre les possibilités économiques de l'entreprise et la nécessité de permettre à un nombre croissant de personnes handicapées d'accéder à l'emploi, met en avant différents critères d'appréciation : la nature et le coût de l'aménagement à mettre en place ; l'impact sur l'organisation de l'entreprise ; les moyens humains et financiers de l'employeur ; l'impact de l'embauche de la personne handicapée sur la contribution AGEFIPH/FIPHFP ; les risques sur la santé et la sécurité, y compris des autres salariés.

• Les usages et les recours à la notion d'aménagement raisonnable

- Les usages et les recours à la notion d'aménagement raisonnable sont encore peu documentés en France. Les travaux conduits à l'étranger, notamment au Canada et aux États-Unis, et les quelques travaux français mettent en avant la nécessité d'un travail de négociation non seulement entre l'employeur et le travailleur handicapé, mais plus largement avec l'encadrement et les collègues.

- L'obligation d'aménagement n'est ainsi pas de produire une situation idéale mais une situation efficace et pratique. Les travaux soulignent également les difficultés liées aux représentations du handicap dans le milieu du travail, à la fois de la part de l'employeur (par exemple, vis-à-vis du surcoût potentiel de l'aménagement), de la part des travailleurs handicapés (anticipations négatives et craintes de déclarer leur handicap) et enfin de leurs collègues valides (les compensations du handicap pouvant être vécues comme des avantages). La mise en oeuvre de l'aménagement raisonnable suppose donc de ne pas s'en tenir au droit positif, mais de bien connaître et – le cas échéant – de faire évoluer les organisations du travail.



lors de la journée d'études organisée à l'EHESP en partenariat avec le FIPHFP, le 11 février 2016 à la Plaine Saint - Denis-

Christophe ROTH, délégué Fédéral Fonctions Publiques CFE CGC et membre du comité national FIPHFP représentait notre fédération.



Christophe ROTH, délégué fédéral Fonctions Publiques CFE CGC en charge du handicap, Membre du Comité National FIPHFP et André MONTANE Président du FIPHFP



Christophe ROTH, délégué fédéral Fonctions Publiques CFE CGC en charge du handicap, Membre du Comité National FIPHFP et Marc DESJARDINS, Directeur du FIPHFP

Pour NOUS aux Fonctions Publiques CFE CGC, chaque jour nous défendons nos collègues en situation de handicap. Nous revendiquons l'accessibilité pour tous et partout, le respect du 6/100, la réelle compensation du handicap dans le monde du travail, le changement du regard sur le handicap !

Adhérez

FONCTIONS PUBLIQUES CFE-CGC

15-17, rue Beccaria
75 012 PARIS
Tél : 01 44 70 65 90
@ : ufcfcg@wanadoo.fr

Rejoignez-nous, ADHEREZ!

Handicap et Compensations.....



Les adaptations relatives à un handicap s'appellent des **COMPENSATIONS**.

Le droit à la compensation est inscrit dans la loi du 17 janvier 2002 et confirmé dans celle du 11 Février 2005.

Les adaptations relatives à un handicap s'appellent des **COMPENSATIONS**.

Le droit à la compensation est inscrit dans la loi du 17 janvier 2002 et confirmé dans celle de 2005.

L'esprit de cette loi pose qu'est "reconnue handicapée toute personne qui, du fait d'une problématique de santé, se retrouve désavantagée et a donc besoin de compensation".

Pour ne pas tomber dans le favoritisme, ces mesures de compensation ne doivent pas être liées au statut de personne handicapée mais à des besoins spécifiques réels d'une personne subissant des désavantages qu'il faut réduire.

On peut remarquer que certains ministères poussent ses agents à se déclarer en mettant en avant les "avantages" de cette déclaration jusque dans certaines plaquettes distribuées lors de campagne de communication. Le danger de cet esprit est d'induire une pensée de favoritisme au sein des équipes lors de l'arrivée d'une personne en situation de handicap. Cela rendra plus difficile son inclusion dans son groupe de travail.

Il existe donc au cas par cas différentes formes de compensations que l'on peut classer en quatre grands domaines: la compensation technique, la compensation organisationnelle, la compensation comportementale, et la compensation de formation.

La compensation technique :

C'est l'aménagement ergonomique d'un poste avec des adaptations techniques ou humaines (exemples: siège adapté, outil informatique, véhicule adapté, prothèses, traducteur LSF...). Le coût de ces aménagements sont partiellement ou totalement pris en charge par le FIPHFP lorsque le ministère a conventionné avec lui.

La compensation organisationnelle :

elle peut se manifester par une réduction du temps de travail (temps partiels thérapeutiques ou non), par des aménagements d'horaires, des modifications de l'organisation de travail (lieu de travail), modification des objectifs de "production".

La compensation comportementale :

Dans le cas de handicap psychique ou déficience intellectuelle, il faut faire appel à des spécialistes (psychiatre, éducateur spécialisé...) pour mettre en place une démarche d'accompagnement de la personne mais aussi du collectif de travail. Sans cette préparation préalable à l'inclusion, on risque de voir s'installer de graves tensions sur le lieu de travail qui mènent souvent au rejet du handicap et à une demande managériale de classement de la personne en retraite pour incapacité.

La compensation de formation :

Il s'agit d'apporter des compétences manquantes à un salarié afin d'obtenir ou conserver un emploi. La survenance d'un handicap entraîne souvent une reconversion professionnelle qui entraîne une compensation par la formation.

Au delà du but de rendre autonome la personne en situation de handicap au sein de son travail, le but de ces compensations est surtout de réduire le plus possible, le rapport de dépendance avec ses collègues afin qu'un respect mutuel s'instaure ou ne se perde pas.

Les Fonctions publiques CFE CGC présentent à toutes les commissions du FIPHFP national et dans tous les comités locaux veillent à ce que toutes les conventions signées avec les différents ministères prennent en compte ces 4 axes de compensations

Le 9 février 2016, la Fédération des Fonctions Publiques CFE CGC était présente au colloque handicap organisé par l'Union Régionale Région CENTRE .

L'événement s'est déroulé en présence de plus de 200 personnes au Centre des Conférences à Orléans.

Deux tables rondes étaient organisées : « La Formation et l'Accès à l'Emploi » et « Maintien à l'Emploi ».



Suite à sollicitations dans le public, Christophe ROTH Délégué fédéral en charge du handicap et membre du comité national du FIPHFP, membre du Groupih et membre groupe de pilotage interfédéral a pu indiquer que les Fonctions Publiques étaient résolument engagées pour la défense des collègues en situation de handicap.

Il a expliqué que l'engagement des Fonctions Publiques était axé sur l'application de la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, et que tout fonctionnaire en situation de handicap qu'elle qu'en soit l'origine et la nature, doit pouvoir trouver auprès de l'employeur public, une compensation de rémunération et de conditions de travail.

Ainsi, le fonctionnaire en situation de handicap qu'elle qu'en soit l'origine et la nature, exerçant ou ayant exercé dans les corps qualifiés « actifs », doit notamment pouvoir poursuivre une carrière non discriminante en matière de revenus, de notation, d'avancement, de déroulement de carrière ou de mutation, etc. ... au même titre que tout agent non handicapé.

Que la défense du handicap concerne toutes les catégories de la Fonction Publique, les catégories A, B, C et A+, qu'ils soient actifs, administratifs, techniques.

Christophe ROTH a indiqué qu'une personne en situation de handicap dans le privé ou dans le public avaient la légitimité pour exiger la compensation de son handicap conformément à la loi avec les Fonds dédiés à cet égard, le FIPHFP pour la Fonction Publique, et cela conformément à la loi du 11 février 2005.

En présence de nombreux collègues des Fonctions Publiques



Christophe ROTH Délégué Fédéral Fonctions Publiques CFE CGC en charge du handicap et Thierry BRIQUEBEC Secrétaire Départemental Alliance Police Nationale Loiret et chargé de mission ADS



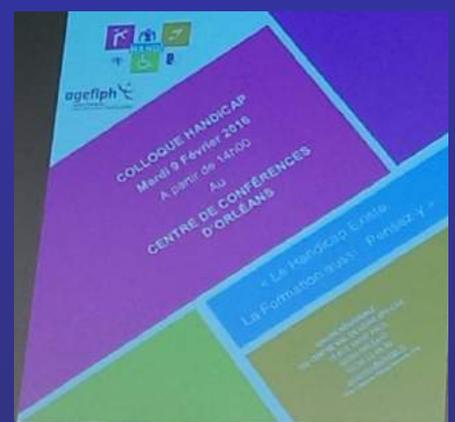
Magali NARDIN Coordinatrice des Commissions CAPI Alliance Police Nationale



Alexandre Karl Secrétaire départemental SNAPATSI



Christophe ROTH Membre du Comité National FIPHFP
Cyril BRIDFAUT Membre du Comité Local FIPHFP Centre
Nicola TEREUL Membre du Comité Local FIPHFP POISSON CHARENTAIS



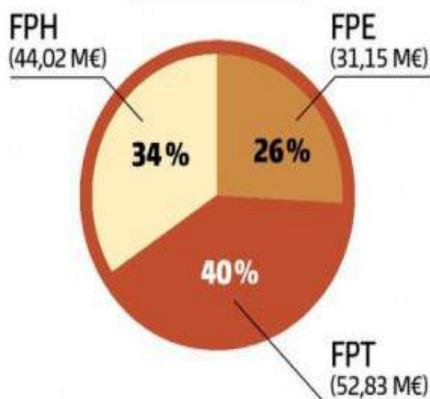
LE TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN PROGRES ...



LU POUR VOUS !
(source la gazette du 28/01/2016)

CONTRIBUTIONS 2014 DES EMPLOYEURS PUBLICS AU FIPHFP

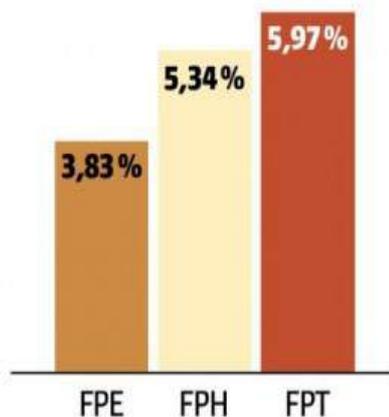
TOTAL : 131 M€



SOURCE : FIPHFP - P.DISTEL / LA GAZETTE

TAUX D'EMPLOI LÉGAL DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Effectif au 1^{er} janvier 2013



Avec un taux d'emploi qui progresse à un rythme soutenu et des dépenses d'intervention qui continuent de croître, la feuille de route du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), définie par une convention d'objectifs et de gestion pour 2014 à 2018, est déjà bien entamée. Pour son dixième anniversaire, l'établissement public amorce un tournant, après l'impulsion apportée en 2013 par le Comité interministériel du handicap.

Les centres de gestion, « relais important »

« Nous connaissons un effet de ciseau naturel. Notre objectif est que le taux d'emploi des personnes handicapées atteigne 6 % dans les trois fonctions publiques. Mais, à mesure que nous nous en approchons, nos contributions baissent. De l'ordre de 213 millions d'euros en 2010, elles ont atteint 130 millions en 2014 face à une demande de financement de la part des employeurs publics de l'ordre de 181,05 millions », confie Marc Desjardins, directeur du FIPHFP depuis un peu plus de deux mois.

En matière de taux d'emploi, la territoriale, qui frôle les 6 %, est exemplaire. « Cela s'explique à la fois par le volontarisme des collectivités, avance Marc Desjardins, et par le travail de terrain et le rôle des centres de gestion qui sont un relais important. Nous avons le sentiment que le besoin d'appui de la part des employeurs en matière de handicap est toujours aussi grand. »

Maintien dans l'emploi

« Avec 450 000 chômeurs en situation de handicap, l'action du FIPHFP se justifie pleinement, plaide Marc Desjardins, relevant que 80 % des personnes handicapées le deviennent au cours de leur vie. »

Le maintien dans l'emploi, qui nécessite notamment l'adaptation des postes de travail et la prise en compte réelle du reclassement, est l'un des engagements prioritaires du fonds pour les prochaines années. « Il faut parvenir à éviter les licenciements ou les mises à la retraite anticipée », remarque le directeur.

La première publication du conseil scientifique du FIPHFP ⁽¹⁾ porte d'ailleurs sur ce sujet.

« Nous devons aussi travailler sur le handicap psychique, cognitif et mental, qui nécessite de nouvelles réponses adaptées à la diversité des cas, note Marc Desjardins. C'est un thème encore peu abordé en France. »

Enfin, l'établissement public est très présent sur le front de l'apprentissage : avec près de 2,5 millions versés en 2014, le dispositif d'aide à l'apprentissage est le troisième objet de recours aux aides ponctuelles du fonds.

Sous la pression de la réforme territoriale, le FIPHFP va également revoir son organisation géographique et augmenter le nombre de ses délégués.

Martine Keryer (CFE-CGC) : « Reconnaître le burn-out comme maladie professionnelle »

16 FÉVRIER 2016

SANTÉ

- **3,2 millions.** C'est le nombre de personnes en France qui sont exposées à un risque élevé de burn-out, selon une étude du cabinet d'évaluation et de prévention des risques professionnels Technologia. L'occasion de lancer un appel pour la reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail.



Il s'agit d'ajouter trois tableaux de maladie professionnelle au Code de la Sécurité sociale : la dépression d'épuisement, l'état de stress post-traumatique conduisant à une situation traumatique et le trouble d'anxiété généralisée. Martine Keryer, médecin du travail et secrétaire nationale « Santé au travail et Handicap », le syndicat de l'encadrement, soutient la pétition.

● Qu'est-ce que le burn-out ?

Il s'agit d'un épuisement professionnel, après une période de stress chronique. En général, les personnes atteintes sont hyper investies dans leur travail et soumises à beaucoup d'émotions.

● Quels sont les syndromes ?

Ce sont les mêmes que pour le stress chronique : grande fatigue, syndrome dépressif, insomnies. Les malades n'ont plus de fioul, ils sont comme vidés. Ils développent parfois même une pathologie cardio-vasculaire qui peut déboucher sur des accidents de type infarctus.

● Quelle est la population concernée ?

Jusqu'à présent, le burn-out touchait surtout les professions de santé, confrontées aux émotions fortes des patients. Maintenant, les cadres sont eux aussi concernés. Dépourvus de leurs fonctions décisionnaires, ils sont souvent obligés d'appliquer des dispositions qu'ils n'ont pas choisies et donc, d'agir à l'encontre de leurs valeurs.

● Qu'espérez-vous en luttant pour la reconnaissance de cette pathologie ?

Reconnaître le burn-out comme maladie professionnelle présenterait trois avantages. D'abord, la déculpabilisation du salarié : on admet qu'il est malade par hasard mais bien à cause de son travail. Ensuite, ce serait rendre visible cette pathologie et la mettre sur le compte employeur de l'entreprise, comme un accident de travail. Enfin, ce serait inciter les entreprises à entamer des actions de prévention auprès de leurs salariés.

● Guérit-on du burn-out ?

Difficilement. On se débarrasse du stress chronique par un long arrêt de travail, quatre à six mois. Mais la maladie occasionne de gros dégâts dans l'organisme. Des pertes cognitives importantes par exemple : mémoire, concentration. Il faut donc en priorité un repos cérébral. Souvent, il faut aussi changer d'emploi.

Source : [L'info expoprotection](#)



Médecin du Travail et expert à la Cfc Cgc, Bernard Salengro, nous relate la dégradation des missions du Médecin du Travail au détriment de la Santé au Travail des salariés dans le projet de loi de simplification du Code de Travail proposé par la Ministre EL KHOMRI.

"Le tertiaire et l'encadrement ne bénéficieront plus de la médecine du travail", dénonce l'expert CFE-CGC (pôle santé au travail, conditions de travail, handicap) et Président du syndicat CFE-CGC santé au travail.

Bernard Salengro et le projet de loi El Khomri : "Les médecins du travail ne pourront plus témoigner du burn out"

Dans une tribune intitulée "Les médecins du travail ne pourront plus témoigner du burn out", Bernard Salengro déplore les mesures concernant la médecine du travail dans le très controversé projet de loi El Khomri. "Le tertiaire et l'encadrement ne bénéficieront plus de la médecine du travail", dénonce l'expert CFE-CGC (pôle santé au travail, conditions de travail, handicap) et Président du syndicat CFE-CGC santé au travail.

Bernard Salengro :

Le projet de loi dit El Khomri ne permettra plus aux médecins du travail de témoigner de la réalité de ce qui se passe dans les entreprises. Comme s'il fallait faire taire ces gêneurs ! Pour faire baisser la fièvre, cassons le thermomètre !

En l'état du projet de loi, le tertiaire et l'encadrement ne bénéficieront plus de la médecine du travail. Dans son chapitre 5, le projet de loi démantèle en effet la possibilité donnée aux salariés de contacter facilement le médecin du travail et donc de lui signaler leurs problèmes et maladies tels que le burn out, le harcèlement, les risques psycho-sociaux et les effets (pas encore reconnus) de certains produits chimiques : nanomatériaux, pesticides, rayonnements etc.

- Le projet de loi supprime le premier contact par la suppression de la visite d'embauche.

- Le projet de loi met en place un système de suivi qui sera sous l'emprise des directions patronales pour organiser un contact avec les salariés tous les cinq ans, comme le prévoit le rapport Issindou. Dans les faits et compte tenu de la situation, cela désorganisera la médecine du travail et privera l'accès des salariés aux médecins.

Subrepticement, ce projet de loi transformerait les médecins du travail de veilleurs en pompiers et de protecteurs en contrôleurs :

- de veilleur en pompier puisque l'accès de tous les salariés au médecin du travail est cassé et détourné.

- de protecteur en contrôleur dans la mesure où les médecins du travail ne verront que les sujets à risque pour eux-mêmes mais aussi, et c'est la nouveauté, pour la sécurité des tiers, c'est à dire des clients et des passants pour peu qu'ils soient dans l'environnement proche ! Or, on ne peut être contrôleur et confident. C'est contradictoire et le Conseil d'État l'a déjà jugé (n° 279632).

Habilement, ce projet de loi laisse aux employeurs la gestion des services de santé au travail et la décision du nombre de médecins nécessaires. La conclusion s'impose d'elle-même : les pressions et menaces de licenciement de médecins du travail commencent !

L'université participe à cet étranglement par une politique de resserrement des formations : 94 médecins en exercice sur Paris avaient ainsi postulé pour devenir médecins du travail et seuls 21 ont été retenus sous des prétextes fallacieux. Il est plus facile pour un ministre de changer de ministère que changer de spécialité pour un médecin...

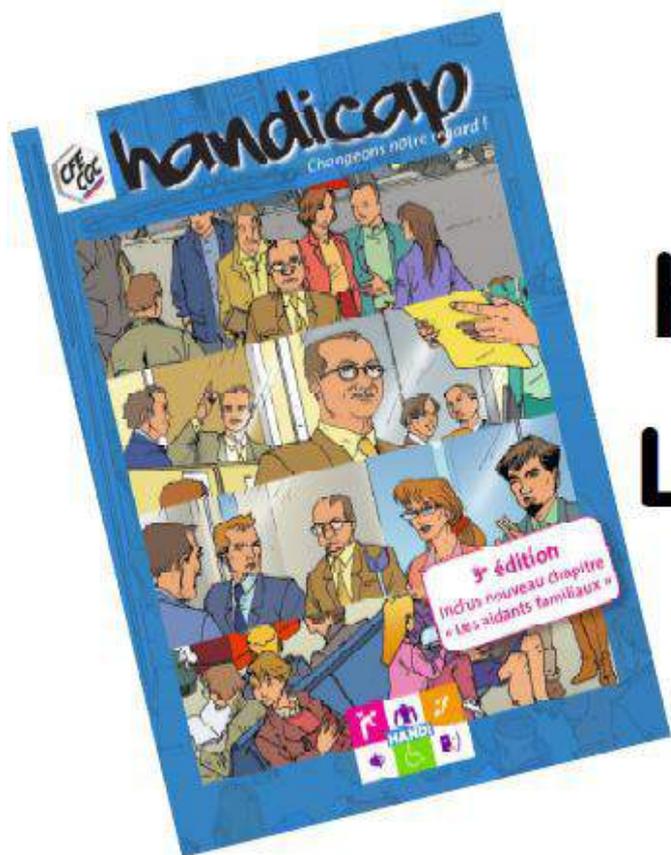
La CFE-CGC santé au travail dénonce donc ce démantèlement qui va affaiblir la protection des salariés et aggravera les conditions de travail pour le tertiaire et l'encadrement soit 80 % des emplois.

La CFE-CGC santé au travail s'opposera au démantèlement de la médecine du travail !



**LA CFE-CGC DEMANDE
QUE LE #BURNOUT SOIT INSCRIT
AU TABLEAU DES MALADIES
PROFESSIONNELLES.**

**CFE
CGC**



Bande-dessinée handicap CFE-CGC La nouvelle édition Enfin disponible !

Une édition intégralement
remise à jour et un nouveau
chapitre consacré aux
aidants familiaux.

Venez vite la découvrir en
version web



FONCTIONS PUBLIQUES CFE-CGC

15-17, rue Beccaria

75 012 PARIS

Tél : 01 44 70 65 90

@ : ufcfcg@wanadoo.fr

Adhérez



<http://www.fonctions-publiques-cfecgc.org/>