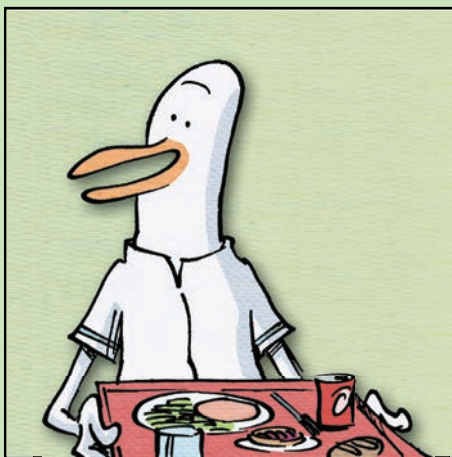
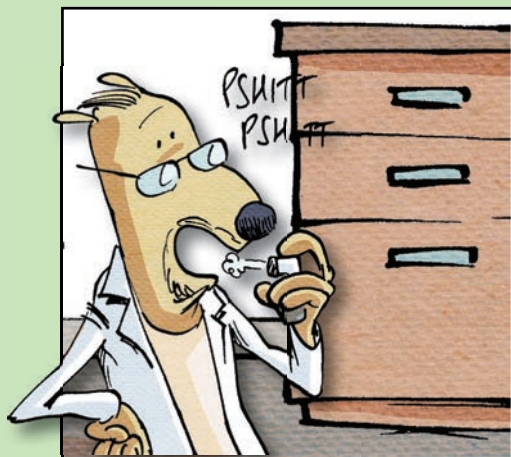


HANDICAP : NOS DIFFÉRENCES CONTRIBUENT À NOTRE RÉUSSITE



EDITO

L'ANFH accompagne et soutient les établissements de la Fonction Publique Hospitalière dans le développement d'une politique du Handicap.

Véritable volet du projet social, l'intégration de personnes handicapées dans les effectifs de nos établissements traduit notre volonté de participer aux enjeux de notre société, notre envie de reconnaître la différence, notre humanisme qui caractérise si bien notre secteur d'activité.

Ce livret vous est offert afin de comprendre que le Handicap est une chance pour nos structures et un enrichissement collectif.

L'ANFH, en partenariat avec le FIPHFP, acteur principal des politiques à l'égard des personnes handicapées dans la Fonction Publique, a déployé des actions de conseil et de formation qui doivent conduire chaque établissement à mettre en œuvre un plan d'action. C'est aussi la prise en charge d'actions de reconversion, des aides techniques d'aménagement et de nombreuses autres prestations qui sont au service de la réussite de ces projets individuels et collectifs.

Notre capacité à accueillir l'autre avec ses différences, ses qualités et ses défauts est au cœur de ces projets.

Nos appréhensions individuelles du handicap et la culture de nos institutions doivent évoluer, nos organisations s'assouplir afin que chacun puisse exercer son métier avec ses compétences au-delà des a priori.

Si le respect de l'obligation réglementaire d'avoir au moins 6% d'agents en situation de handicap dans l'établissement est important, ce projet doit permettre l'intégration de ces personnels de façon naturelle et pérenne pour la communauté hospitalière.

Nous espérons que ce livret y participera.

Bonne lecture

Nathalie RIEUX-SICARD
Présidente ANFH
Languedoc-Roussillon

Lydia MORLAN
Présidente ANFH
Provence-Alpes-Côte d'Azur





REPÈRES

Les personnes handicapées sont aussi présentes, autonomes, et productives que les autres. 80% des agents ayant un collègue handicapé n'ont pas constaté de surcharge de travail.

ET SI LE VRAI HANDICAP ÉTAIT LES IDÉES REÇUES ? DÉPASSONS NOS PRÉJUGÉS

PARCE QUE NOUS SOMMES CONVAINCUS QUE HANDICAP ET COMPÉTENCES SONT TOUT À FAIT COMPATIBLES, NOS POSTES SONT OUVERTS À TOUS LES CANDIDATS.

Seules la motivation, les compétences et l'expérience font la valeur d'un candidat. Il faut bien-sûr que le poste soit compatible avec le handicap, mais des aménagements spécifiques, des postes et du temps de travail, peuvent être mis en œuvre.

POURQUOI COLLABORER AVEC UNE PERSONNE HANDICAPÉE ?

- Parce que le handicap n'empêche pas d'être performant dans son poste.
- Parce que c'est à partir des différences individuelles que naît la richesse collective ; penser que seules les personnes qui ne sont pas en situation de handicap ont des compétences reviendrait à exclure de nombreux talents.
- Parce que ne pas recruter une personne, à compétences égales, constitue une discrimination.
- Parce que cela amène aussi à réfléchir aux conditions de travail, à l'ergonomie des postes, à la professionnalisation des agents.
- Parce que le handicap est un défi quotidien et que les personnes en situation de handicap veulent prouver, autant que les autres, qu'elles sont motivées et compétentes.
- Parce que, comme pour tous, le travail constitue pour les personnes en situation de handicap une source d'insertion sociale et de dynamisme.
- Parce que l'objectif de l'établissement est de conserver l'exemplarité dans ce domaine.



REPÈRES

La proportion de travailleurs handicapés ayant besoin d'aménagement de postes de travail (accessibilité, temps de travail,...) ne représente que 10%.

IDÉE REÇUE

UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

QUESTION AMÉNAGEMENTS, ÇA VA ÊTRE COMPLIQUÉ !

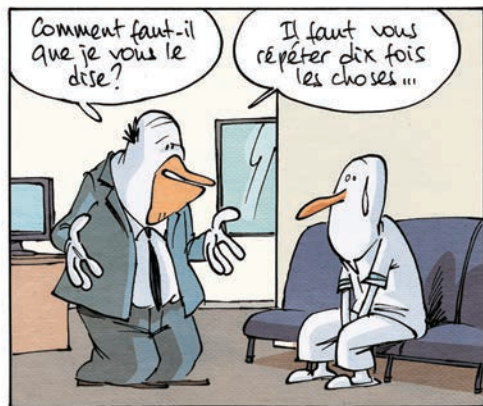
NOUS FAVORISONS L'ACCOMPAGNEMENT AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Qu'ils arrivent dans l'établissement ou qu'ils soient déjà en fonction, les agents en situation de handicap peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique pour l'aménagement de leur poste de travail.

Il s'agit de mettre en œuvre des moyens humains, matériels ou organisationnels spécifiques à la situation de chaque individu.

QUELQUES MESURES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- Formations et bilans de compétences dans le cadre d'une reconversion professionnelle du fait du handicap.
- Aménagement de postes de travail et en télétravail par l'employeur (ergonomie, interfaces technologiques et informatiques).
- Aménagement de véhicules.
- Aide au transport (domicile / lieu de travail / domicile).
- Aide au tutorat et à l'accompagnement.
- Aide humaine ponctuelle ou récurrente (interprète en langue des signes...).
- Aménagement de la durée et du rythme de travail pour gérer une fatigabilité accrue et permettre un suivi médical optimal.



REPÈRES

Sur les 4,9 millions de personnes recensées par l'INSEE indiquant une limitation de leur capacité de travail, seulement 1,3 million bénéficient actuellement du statut de travailleur handicapé.

IDÉE REÇUE DÉCLARER SON HANDICAP ?

MIEUX VAUT ENTENDRE ÇA QUE D'ÊTRE SOURD !

VOUS AVEZ UN PROBLÈME DE SANTÉ, N'HÉSITEZ PLUS À EN PARLER !

Si vous rencontrez des difficultés liées à votre état de santé (maladie, séquelles d'un accident, traitement médicamenteux lourd, etc.), et/ou un risque de restriction d'aptitude à votre poste de travail, **parlez-en à votre référent handicap ou à votre médecin du travail.**

La modification des capacités professionnelles liées à un état de santé difficile n'est pas synonyme d'une baisse de compétences.

ANTICIPER LES DIFFICULTÉS C'EST SE DONNER LE MAXIMUM DE CHANCE POUR PRÉSERVER SON EMPLOI.

Pour vous permettre de poursuivre votre parcours professionnel dans un environnement adapté, **il est possible de demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.**

L'obtention de cette reconnaissance permettra à l'établissement de mobiliser des moyens supplémentaires pour adapter le poste de travail aux conséquences de votre handicap.

Ex. : L'aménagement de vos conditions de travail ou de vos horaires, l'aménagement de l'environnement de travail, une reconversion, des formations spécifiques, l'accompagnement, etc.

CONSEILS

N'hésitez pas à solliciter votre Maison Départementale des Personnes Handicapées pour vous accompagner dans vos démarches.

Les procédures de demandes et de renouvellements de RQTH varient entre 6 et 9 mois.



REPÈRES

Dans 82% des cas, le handicap n'est pas visible. Il peut s'agir de maladies invalidantes (cancer, asthme, diabète...), de maladies psychiques ou de handicaps sensoriels.

Sur l'ensemble de la population active ayant une reconnaissance de travailleur handicapé en France, 5% présentent un handicap lourd (cécité, surdité, motricité...).

IDÉE REÇUE

UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ DANS L'ÉQUIPE ?

ÇA VA NOUS DEMANDER
UN BOULOT DE MALADE !

TOUS LES HANDICAPS NE SONT PAS VISIBLES.

Problèmes cardiaques, lombalgies, diabète ... autant de symptômes invisibles pouvant être reconnus comme des handicaps. Ils sont tout à fait compatibles avec un grand nombre de nos métiers. Chacun d'entre nous peut, à un moment ou à un autre, être concerné. Ils peuvent être la résultante d'un accident de la vie et même s'avérer temporaires !

LE HANDICAP RECOUVRE UNE DISPARITÉ DE DÉFICIENCES DE DIFFÉRENTS DEGRÉS :

- Lombalgie chronique, amputation, atrophie d'un membre, etc.
- Malvoyance, cécité, troubles de l'audition, surdité, troubles de l'odorat, du goût, etc.
- Sclérose en plaques, diabète, cancers, maladies cardio-vasculaires, SIDA, ob siti , allergies respiratoires, etc.
- Dépression, troubles obsessionnels compulsifs, schizophrénie, psychoses, névroses, etc.
- Troubles de l'apprentissage, de la mémoire, du langage (dyspraxie, dyscalculie, dyslexie, etc.).

OBLIGATIONS LÉGALES

La loi impose aux employeurs publics de comptabiliser 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Les employeurs peuvent s'acquitter de cette obligation :

- en versant une contribution financière au FIPHP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique),
- en accueillant des stagiaires handicapés (pas plus de 2 % de l'effectif total),
- en signant une convention qui prévoit la mise en place de programmes pluriannuels en faveur des travailleurs handicapés (formation, adaptation, maintien dans l'emploi),
- en passant des contrats de sous-traitance avec des établissements de travail du secteur protégé et adapté, de types ESAT, EA (Cela peut couvrir 50 % de l'obligation).

LA DÉFINITION DU HANDICAP

Il s'agit d'après la loi du 11 février 2005 (Art. L. 114) de « 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 ».



QU'EST-CE QU'UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

LA DÉFICIENCE N'IMPLIQUE PAS NÉCESSAIREMENT LE HANDICAP

La déficience relève de la santé et donc des relations entre le collaborateur et son médecin.

Le handicap est la conséquence de la déficience. Il a pour effet d'empêcher d'exercer normalement sa mission et de conserver son emploi.

Ce qui induit, en matière d'emploi, une relativité de la notion de handicap : dans certaines professions, telle affectation ou déficience constituera un handicap (par exemple, un jardinier allergique aux produits d'épandage ou un chauffeur de taxi daltonien, incapable de distinguer les feux) tandis qu'elle restera sans incidence dans une autre activité.

Le handicap s'apprécie par rapport à l'environnement professionnel. Il peut être permanent ou temporaire.

Le fait de souffrir de déficiences n'entraîne pas forcément une situation de handicap dans le travail et donc une reconnaissance officielle du handicap.

QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005 ?

Pour bénéficier ou faire bénéficier son employeur des différents dispositifs d'aides mis en place dans le cadre de la loi du 11 février 2005, la personne souffrant de déficiences doit obtenir une reconnaissance administrative de son handicap.

Sont notamment considérés comme travailleurs handicapés au sens de la DOETH :

- les personnes ayant obtenu une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10%,
- les titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une carte d'invalidité (> 80%),
- les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH),
- les titulaires d'une pension militaire d'invalidité...

Dans le cadre de mesures spécifiques, sont recevables sous conditions :

- les étudiants ou lycéens handicapés de plus de 16 ans,
- les jeunes en contrats d'apprentissage et en alternance en situation de handicap.

LES DIFFÉRENTES FORMES DE HANDICAP



LE HANDICAP VISUEL

Concerne les personnes aveugles, malvoyantes ou daltoniennes.



LE HANDICAP AUDITIF

Correspond à une perte auditive partielle (plus rarement totale) pour laquelle une prothèse auditive apporte un réel confort. Ce handicap peut s'accompagner d'une difficulté à oraliser.



LES MALADIES INVALIDANTES

Il s'agit des maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses qui peuvent entraîner des déficiences ou des contraintes plus ou moins importantes.

Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Près de la moitié des maladies invalidantes sont d'origine respiratoire ou cardio-vasculaire.

Sclérose en plaques, diabète, cancers, maladies cardio-vasculaires, SIDA, allergies respiratoires, etc. sont des maladies invalidantes.



LE HANDICAP PSYCHIQUE

Se traduit pour l'individu par une pathologie mentale pouvant entraîner à certains moments des comportements déroutants pour les collaborateurs car éloignés des conduites conventionnelles et habituelles. Ils recouvrent aussi bien la dépression que des maladies comme les phobies, l'hystérie, les troubles maniaco-dépressifs ou les Troubles Obsessionnels Compulsifs (TOC), etc.



LA DÉFICIENCE INTELLECTUELLE

Entraîne une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition (perturbation de la mémorisation et de l'attention).



LE HANDICAP MOTEUR

Recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité (hémiplégie, paraplégie, lombalgie, hernie discale, atrophie d'un membre, etc.).

LES ACTEURS DU HANDICAP

LE FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE - FIPHFP

Le FIPHFP met ses moyens et financements au service des employeurs publics qui mettent en œuvre des politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans leurs services.

Le FIPHFP aide ainsi les fonctions publiques à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes handicapées et à atteindre le taux légal des 6 %.

www.fiphfp.fr

LES SERVICES D'APPUI AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES - SAMETH

Les Sameth ont pour mission le maintien dans un emploi des agents dont l'emploi est menacé du fait de leur état de santé.

Leur rôle est d'informer sur les mesures existantes, conseiller et aider à mener un projet de maintien ou de reclassement.

Plus d'informations sur le site du FIPHFP.

D'autres professionnels interviennent aux côtés des Sameth dans le maintien dans l'emploi : L'ARS - La médecine du travail - Le médecin traitant.

LES MAISONS DÉPARTEMENTALES DES PERSONNES HANDICAPÉES - MDPH

Les MdpH, créées dans le cadre de la loi du 11 février 2005, sont des lieux uniques destinés à faciliter les démarches des personnes handicapées.

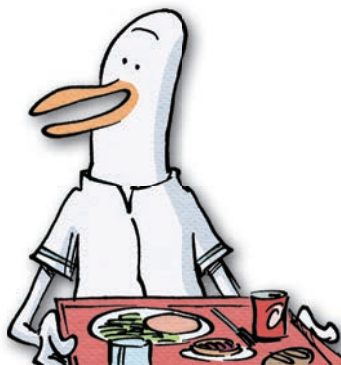
Présentes dans chaque département, elles exercent une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille ainsi que la sensibilisation de tous les citoyens à la question du handicap.

Coordonnées des MdpH sur le site www.handicap.fr.

LES CAP EMPLOI

Répartis sur tout le territoire, les Cap emploi ont pour mission d'apporter un service de proximité pour toutes les questions relatives au parcours vers l'emploi des personnes handicapées et au recrutement des employeurs.

Plus d'informations sur le site du FIPHFP.



POUR ALLER PLUS LOIN

- Association nationale pour la formation permanente des personnels hospitaliers : www.anfh.asso.fr
 - délégation Languedoc-Rousillon : 04.67.04.35.10
 - délégation Provence-Alpes-Côte d'Azur : 04.91.17.71.30
- Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) : www.fiphfp.fr
- Agence régionale de santé : www.ars.sante.fr
- Maison départementale des personnes handicapées : www.mdph.fr
- Cap emploi : www.capemploi.net
- Ministère des solidarités et de la cohésion sociale : www.solidarite.gouv.fr

Livret réalisé en partenariat avec :

