

La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) oriente la personne en situation de handicap vers le travail en milieu « ordinaire » ou en milieu « protégé », selon ses capacités.

Cette fiche est dédiée à la présentation de ces 2 milieux :

- **Le travail en milieu ordinaire**
- **Le travail en milieu protégé**

I. LE TRAVAIL EN MILIEU ORDINAIRE

1. Définition

Les personnes reconnues travailleurs handicapés peuvent travailler en milieu dit « ordinaire », soit travailler dans le privé au sein d'une entreprise, d'une association, dans l'artisanat, à leur compte, ou encore travailler dans la fonction publique.

Les personnes handicapées exerçant une activité en milieu ordinaire bénéficient des dispositions du code du travail et de la convention collective de l'entreprise qui les embauche dans le secteur privé, et de ce fait, ont un statut de salarié à part entière.

Les Entreprises Adaptées (EA) appartiennent à ce milieu ordinaire.

2. Égalité de traitement et principe de non discrimination

Source : <https://fmh-association.org/handicap-au-travail-quels-sont-vos-droits/>

L'égalité de traitement

L'employeur doit prendre les mesures appropriées afin de permettre aux salariés en situation de handicap d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer, d'y progresser et d'effectuer des formations adaptées à leurs besoins. Ces mesures sont prises sous réserve que leur coût de mise en œuvre pour l'employeur ne soit pas disproportionné compte tenu des aides existantes.

Le principe de non discrimination

Le handicap est un critère de discrimination prohibé au même titre que l'âge, la situation de famille et les opinions religieuses ou politiques. L'employeur ne peut donc se baser sur ce critère pour traiter de manière moins favorable un salarié, dans tous les aspects de la vie professionnelle (rémunération, formation, discipline, etc.), du recrutement jusqu'au départ de l'entreprise.

Des différences de traitement sont admises lorsqu'elles sont fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison du handicap ou de l'état de santé, dès lors qu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

3. Des contrats permettant l'accès à L'emploi

a. Les contrats aidés :

Le Contrat Unique d'Insertion (CUI), contrat de travail de droit privé, associant formation et/ou accompagnement professionnel pour son bénéficiaire et aide financière pour l'employeur :

- Il existe un contrat unique d'insertion pour le secteur public ou associatif intitulé : **Parcours Emploi Compétences (PEC)**, anciennement CUI-CAE (Contrat d'Accompagnement pour l'Emploi). Contrat d'une durée de 12 mois dont la durée du travail est fixée au minimum à 20 heures par semaine.
- Le **Contrat Initiative-Emploi (CUI-CIE)** concerne le secteur marchand industriel et commercial. Il permet des recrutements en CDI ou CDD.

b. **Garantie jeunes** : est un droit ouvert qui s'adresse aux jeunes de 16 à moins de 26 ans, en situation de précarité qui ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en étude (NEET). Ces derniers bénéficient d'un accompagnement collectif pour leur insertion dans l'emploi ainsi que d'une aide financière.

c. les contrats en alternance :

- Pour le **contrat d'apprentissage** : un Contrat de travail écrit à Durée Limitée (CDL) ou à Durée Indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en Centre de Formation des Apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans.
- Pour le **contrat de professionnalisation** : contrat de travail en CDD ou en CDI, en alternance entre un employeur du secteur privé et un salarié répondant à certains critères. Le salarié bénéficie du soutien d'un tuteur.

d. Le dispositif d'emploi accompagné

Source : <https://fmh-association.org/handicap-au-travail-quels-sont-vos-droits/>

Instauré par la loi du travail du 8 août 2016, il permet aux personnes en situation de handicap d'accéder et de se maintenir dans l'emploi en milieu ordinaire de travail. Il s'adresse aux personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) et ce dès l'âge de 16 ans.

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre sur décision de la CDAPH en complément d'une décision d'orientation. Il peut être sollicité tout au long du parcours professionnel par le travailleur handicapé et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par l'employeur.

Il comporte, au bénéfice du travailleur handicapé, les prestations suivantes :

- **Évaluation de la situation de la personne handicapée**, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que le cas échéant, des besoins de l'employeur ;
- **Détermination du projet professionnel et aide à son montage** en vue de la mise en emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais ;
- **Assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi** en lien étroit avec les entreprises susceptibles de le recruter ;
- **Accompagnement dans l'emploi**, avec pour objectif de sécuriser le parcours professionnel de la personne handicapée qui en bénéficie, en facilitant notamment son accès à la formation et aux bilans de compétence, en assurant si nécessaire une intermédiation entre la personne handicapée et son employeur, et en proposant des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la personne handicapée, en lien avec les acteurs de l'entreprise, notamment du médecin de travail.

4. Des organismes en charge d'aider les personnes en situation de handicap à accéder à l'emploi

- **France Travail** qui met à la disposition des personnes en situation de handicap, un conseiller à l'emploi spécialisé.
- **Les missions locales.**
- **Le réseau « Cap emploi »** composé d'**Organismes de Placement Spécialisés (OPS)** exerçant une mission de service public. Ils sont en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
- **Des associations de personnes handicapées**
- **L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH)** propose un ensemble de services et d'aides financières aux entreprises de droit privé (quelle que soit leur effectif), ainsi qu'aux personnes en situation de handicap.
- **Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)** aide au financement d'actions en faveur des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

A noter : France Travail et les Cap emploi sont informés par les MDPH de toute RQTH délivrée à une personne handicapée sans emploi ayant confirmé son souhait d'être accompagnée par un professionnel de l'emploi.

5. Une plateforme dédiée à l'emploi des personnes handicapées

La Plateforme numérique «**mon parcours handicap**», développée par la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNASA) et la Caisse de Dépôt, a été mise en service à compter du 6 mai 2020.

Cette dernière a pour objectif de permettre aux personnes en situation de handicap de s'informer et d'effectuer leurs démarches en ligne grâce à un accès direct à des informations généralistes et officielles consacrées à l'emploi et à l'insertion professionnelle, mais aussi à des services personnalisés et sécurisés.

Cette plateforme garantit le plus haut niveau d'accessibilité aux personnes en situation de handicap et offre l'accès à un outil ANDI : service permettant de à toute personne en situation de handicap de définir son projet et de trouver une immersion professionnelle à proximité de son domicile et dans l'entreprise de son choix.

Pour en savoir plus : <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/#hp-paragrap-rubrique>

6. L'intervention du médecin du travail

Les personnes en situation de handicap **bénéficient d'une Surveillance Médicale Renforcée (SMR)** :

- elles doivent passer une visite médicale d'embauche obligatoirement avant leur recrutement, sans possibilité de dispense (pour les salariés ne relevant pas de la SMR, la visite médicale peut être passée jusqu'à la fin de la période d'essai, avec des possibilités de dispense dans certains cas),
- elles doivent bénéficier d'un examen médical au moins tous les 24 mois (pour les salariés ne relevant pas de la SMR, une périodicité excédant 24 mois peut, dans certaines conditions, être mise en place).
- en cas de licenciement

7. La rémunération

Source : <https://fmh-association.org/handicap-au-travail-quels-sont-vos-droits/>

Le salaire des travailleurs handicapés employés en milieu ordinaire de travail ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions légales ou des stipulations de la convention ou de l'accord collectif de travail.

Le salarié doit donc être rémunéré au moins au niveau du SMIC, sans aucun abattement possible en raison du handicap. A compétences égales, il n'y a donc pas de discrimination possible avec un autre salarié.

8. Le licenciement

La durée du préavis légal est doublée pour les bénéficiaires de l'**Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)**, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée du préavis. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque les règlements de travail, les conventions ou accords collectifs de travail ou, à défaut, les usages prévoient un préavis d'une durée au moins égale à 3 mois. Un salarié ne peut toutefois être licencié en raison de son handicap.

9. Travailler dans une Entreprise Adaptée (EA)

Source : <https://www.unea.fr/quest-ce-quune-entreprise-adaptee>

Les entreprises adaptées ont pour mission d'intégrer durablement les travailleurs handicapés dans l'emploi, avec pour objectif de créer de la richesse pour créer des emplois durables et de qualité.

Elles permettent à leurs salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités, afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi. Les Entreprises Adaptées mettent en œuvre pour leurs salariés un accompagnement spécifique destiné à favoriser la réalisation de leur projet professionnel, la valorisation de leurs compétences et leur mobilité au sein de l'entreprise elle-même ou vers d'autres entreprises. L'entreprise adaptée peut servir de tremplin vers des emplois dans des entreprises ordinaires.

Les entreprises adaptées s'autofinancent à 80% et leurs employés sont des salariés. Cependant, l'entreprise adaptée peut bénéficier de deux types d'aides financières :

- **La subvention spécifique**: destinée à compenser les frais liés à l'accompagnement, la formation et l'adaptation au poste du travailleur handicapé [l'entreprise adaptée bénéficie d'une subvention d'un montant de 4 600 € par emploi créé dans les 2 premières années, et ce dans la limite de 92 000 €. À terme, la subvention spécifique se compose d'une partie fixe (900 € par travailleur handicapé) et de 2 parties variables dont l'attribution dépend des efforts réalisés en matière économique et sociale].
- L'entreprise adaptée peut également bénéficier d'**une aide au poste forfaitaire** pour chaque travailleur handicapé employé. Cette aide est versée par l'État. Il faut pour cela respecter plusieurs conditions ([article L. 5213-13 du Code du travail](#)). Les montants de l'aide au poste sont néanmoins fixés chaque année par arrêté.

Pour travailler au sein de ces EA, il faut au préalable avoir été reconnu **travailleur handicapé** par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) et obtenir de cette même commission son aval pour une orientation en Entreprise Adaptée.

Pôle emploi ou le réseau CAP emploi peut vous proposer une intégration au sein d'une Entreprise Adaptée ou vous pouvez être recruté(e) directement si vous répondez à certains critères (sortie d'ÉSAT, d'un IME ou IMPro, etc.).

Le travailleur handicapé signe un contrat avec l'entreprise adaptée. Il peut s'agir soit d'un Contrat à Durée Déterminée (CDD), ou d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI).

Le travailleur handicapé, rémunéré à 100% du SMIC, a le statut de salarié et est soumis aux mêmes règles que les autres salariés en matière de droit à congé, protection sociale (maladie, maternité, indemnités chômage et retraite) et cessation du contrat de travail.

Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1653>

A noter, lors de la conférence nationale du handicap du 26 avril 2023, ont été annoncées la **pérennisation des expérimentations ouvertes en entreprises adaptées**, soit :

Le contrat à durée déterminée spécifique dit « CDD tremplin » qui permet à des personnes en situation de handicap, d'acquérir une expérience professionnelle ou d'accéder à une formation qualifiante, pendant 24 mois maximum avec un accompagnement renforcé et personnalisé tout en étant en activité au sein d'une EA ([📄Arrêté du 26 novembre 2020 \(JO du 11 décembre 2020\) fixant la liste des organismes habilités à créer une entreprise adaptée de travail temporaire](#)).

La mise en place d'Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT) qui mettent à disposition un travailleur handicapé auprès d'un employeur public ou privé dans le cadre d'un contrat de mission intérimaire ([📄Arrêté du 16 octobre 2023 fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail](#)).

10. Télétravail et handicap :

Le télétravail constitue une solution de maintien dans l'emploi et permet de mieux organiser son temps et de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Il peut, par ailleurs, constituer une alternative à de longs trajets domicile / travail qui peuvent s'avérer fatigants. Cependant, la réussite du télétravail nécessite de maintenir le lien social et le contact avec l'agent et son entreprise.

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.

Par ailleurs, le FIPHFP comme l'AGEFIPH **proposent des aides pour financer les coûts liés au télétravail des agents handicapés** (équipement informatique, équipement d'un siège de bureau, aides aux transports, liaison internet,...)

- **Dans le secteur privé**, la [📄loi « pour le renforcement du dialogue social »](#), a permis de simplifier et de faciliter la mise en place du télétravail. Aussi, **il n'est plus nécessaire de modifier le contrat de travail** pour permettre à un salarié de télétravailler.

Ainsi, le télétravail peut être mis en place par un simple accord avec le salarié, par tout moyen (accord oral, email, courrier...); par un accord collectif ou encore par une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique, s'il existe.

Dans tous les cas, Le refus de l'employeur d'octroyer la possibilité de télétravailler à son employé doit être motivé.

- **Dans la fonction publique**, le télétravail est défini par le [📄Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature](#).

Selon l'article 3 de ce même décret, la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine et le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. Les seuils définis au premier alinéa peuvent s'apprécier sur une base mensuelle. Néanmoins, l'article 4 précise qu'il peut être dérogé aux conditions fixées à l'article 3 :

- Pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;
- Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent.

Une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée.

En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

L'autorisation peut prévoir une **période d'adaptation de trois mois maximum**.

Il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois. Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration **doivent être motivés et précédés d'un entretien**.

I. Travailler à son compte en situation de handicap

La création d'entreprise pour les personnes handicapées répond aux mêmes exigences et démarches que pour une personne valide.

La personne en situation de handicap peut bénéficier également **des aides de l'Etat** : exonérations partielles de charges sociales dans le cadre de l'**ACRE** (Aide à la Création ou à la Reprise d'une Entreprise) ; aides financières, allègements fiscaux, mise à disposition de locaux, attribution d'une aide financière dans le cadre du dispositif **EDEN** (Encouragement au Développement d'Entreprise Nouvelles) sous forme d'un prêt sans intérêt de l'État remboursable dans un délai maximal de 5 ans.

Néanmoins, **des aides spécifiques** existent en complémentarité pour les personnes handicapées :

- soit, la **possibilité de faire appel à des prestataires-conseil choisis et financés par l'AGEFIPH**, chargés d'aider les personnes handicapées souhaitant créer leur activité (information, conseil, accompagnement à la création, et le cas échéant, suivi au démarrage).
- soit la **possibilité d'obtenir une aide financière de l'AGEFIPH complémentaire** au plan de financement, et/ou d'une éventuelle participation aux frais de formation engagés. Le niveau de l'aide est déterminé en fonction de la nature du projet et des investissements nécessaires à sa réalisation. En outre, l'AGEFIPH peut participer au financement d'une formation à la gestion dans la limite de 250 heures.

L'AGEFIPH attribue son aide financière :

- aux **travailleurs ayant la reconnaissance de travailleur handicapé**.
- aux **victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10 % ou les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise de 2/3 leur capacité de travail et de gain.
- aux **pensionnés de guerre ou assimilés**, les **titulaires d'une carte d'invalidité** et enfin les **bénéficiaires de l'allocation pour adulte handicapé**.

Les auto-entrepreneurs ne sont pas concernés par l'aide de l'Agefiph.

Pour en savoir plus : <https://www.agefiph.fr/articles/conseil-pratiques/creation-dentreprise-qui-peut-vous-aider>

II. Retraite anticipée

Modalités de la retraite anticipée pour les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés

Actuellement, vous pouvez partir en retraite avant l'âge de départ minimum *normal* (fixé entre 62 et 64 ans selon votre année de naissance) et **dès 55 ans** si vous remplissez les conditions suivantes :

- Avoir un **nombre minimum de trimestres** d'assurance retraite **cotisés** (tous régimes de retraite confondus)
- **Soit** avoir exercé votre activité professionnelle, pendant cette période, en étant atteint d'une **incapacité permanente au moins égale à 50 %** (ou, pour les périodes antérieures au 31 décembre 2015, avoir exercé votre activité professionnelle en étant reconnu travailleur handicapé - RQTH), **soit** avoir exercé votre activité professionnelle, pendant cette période, en étant en **situation de handicap comparable au taux d'incapacité permanente de 50 %**

Néanmoins, vous devez justifier, depuis la reconnaissance de votre handicap, d'une **durée d'assurance retraite** totale (tous régimes de base confondus) dont une part minimale a donné lieu à cotisations à votre charge.

Vous êtes né :	Vous pouvez partir en retraite à partir de :	Nombre minimum de trimestres d'assurance exigé
Avant le 1er septembre 1961	59 ans	88 dont 68 cotisés
Entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1962	59 ans	68 trimestres cotisés
1963	59 ans	68 trimestres cotisés
En 1964	58 ans	79 trimestres cotisés
	59 ans	69 trimestres cotisés
En 1965	57 ans	89 trimestres cotisés
	58 ans	79 trimestres cotisés
	59 ans	69 trimestres cotisés
En 1966	56 ans	99 trimestres cotisés
	57 ans	89 trimestres cotisés
	58 ans	79 trimestres cotisés
	59 ans	69 trimestres cotisés
Entre 1967 et 1969	55 ans	110 trimestres cotisés
	56 ans	100 trimestres cotisés
	57 ans	90 trimestres cotisés
	58 ans	80 trimestres cotisés

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14060>

Pour connaître les avantages retraite des aidants familiaux : <https://www.la-retraite-en-clair.fr/parcours-vie-retraite/aidant-familial-retraite/avantages-retraite-aidants-familiaux>

III. Travailler dans la fonction publique

Source : <https://www.pole-emploi.fr/actualites/le-dossier/pratique/emploi-et-handicap/conseils-pratiques/travailler-dans-la-fonction-publ.html>

Selon l'article L.323-2 du code du travail, les employeurs publics doivent veiller au respect des règles de recrutement des personnes handicapées. **Tout employeur public occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer à temps plein ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de son effectif total.**

1. Les modes de recrutement

1.1. Recrutement par la voie du concours aménagé

L'inscription s'effectue auprès de chaque administration organisatrice de concours. Le candidat peut déposer le cas échéant **une demande d'aménagement des épreuves** : installation dans une salle spéciale, temps de composition majoré, temps de repos, recours à un matériel ou à une assistance.

🔗 **La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** facilite les aménagements d'épreuves de concours pour les personnes en situation de handicap. Ces derniers **peuvent être accordés indépendamment de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.**

1.2. Recrutement par la voie contractuelle

Toute personne non titulaire a la possibilité d'**intégrer la fonction publique sans concours, par une voie dite «contractuelle»**. L'agent est **recruté en CDD** (Contrat à Durée Déterminée) en qualité de contractuel dans un corps des **catégories hiérarchiques A, B ou C**. Le CDD est **renouvelable une fois**. À l'issue de cette période contractuelle, l'agent est titularisé si son évaluation est positive (dossier et entretien).

2. Une égalité professionnelle en faveur des travailleurs handicapés :

Source : <https://www.vie-publique.fr/eclairage/272387-legalite-professionnelle-dans-la-loi-transformation-fonction-publique>

🔗 **La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** consacre en effet, son dernier volet à **l'égalité professionnelle**, notamment en faveur des travailleurs handicapés.


2.1. Titularisation des apprentis en situation de handicap

À titre expérimental, pendant cinq ans, les personnes en situation de handicap bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage dans la fonction publique **peuvent être titularisées dans un corps ou un cadre d'emplois** correspondant à l'emploi qu'elles occupaient. **Une commission de titularisation se prononce sur leur aptitude professionnelle.**

2.2. Parcours professionnel des agents en situation de handicap

Afin de mieux garantir l'égalité de traitement des agents, l'obligation des employeurs publics en termes de parcours professionnel et de déroulement de carrière des agents en situation de handicap, est renforcée.

Dans cet objectif, **le droit de consulter un référent handicap**, chargé d'accompagner l'agent tout au long de son parcours professionnel, et **la portabilité, en cas de mobilité professionnelle, des équipements contribuant**

à l'adaptation du poste de travail sont inscrits dans le statut général. (cf.  Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap).

2.3. Promotion interne des fonctionnaires handicapés

À titre expérimental, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025, **les fonctionnaires en situation de handicap bénéficient d'une voie dérogatoire de promotion interne**. Ils peuvent ainsi accéder à un corps ou un cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Une commission apprécie l'aptitude professionnelle des candidats à être détachés puis, le cas échéant, à être intégrés dans ces corps ou cadres d'emplois.

Cette expérimentation doit faire l'objet d'un rapport d'évaluation présenté par le gouvernement au Parlement.

3. Les aides

3.1. Aides du FIPHFP :

Créé en 2006, le **Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)** aide au financement d'actions visant à favoriser l'accès, l'insertion et le maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique :

- Aides destinées à améliorer les conditions de vie personnelles et professionnelles des personnes en situation de handicap (prothèse auditive, fauteuil roulant, chèques emploi service universel, ...)
- Aides pour améliorer les conditions de transport (transport adapté domicile/travail, aménagement du véhicule personnel)
- Aides destinées à l'aménagement du poste de travail
- Aides pour accompagner les personnes en situation de handicap (tutorat, interprète en langue des signes, ...)
- Etc.

3.2. Aides humaines : Les différents correspondants handicap

- Les chefs de service** des agents placés sous leur autorité sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à leur sécurité et à la protection de la santé. **Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.**
- Les représentants du personnel**
- Les correspondants handicap** (source : [http://www.fiphfp.fr/Au-service-des-personnes/Contacts-utiles/Annuaire/\(obj\)/900/\(typ\)/891](http://www.fiphfp.fr/Au-service-des-personnes/Contacts-utiles/Annuaire/(obj)/900/(typ)/891))

Le rôle des correspondants « handicap » du réseau consiste, sous l'autorité de leur directeur, à :

- sensibiliser les services au recrutement des travailleurs handicapés ;
- assurer un suivi efficace des travailleurs handicapés durant la première année de leur recrutement en participant aux entretiens intermédiaires d'évaluation et à la réunion de la commission de titularisation ;
- assurer un suivi sur le long terme en recensant tous les travailleurs handicapés du service ;
- assurer l'intégration des travailleurs handicapés au sein du service ;
- participer, avec l'accord des agents concernés et de leur hiérarchie, en collaboration avec l'équipe médico-sociale, à l'accueil des nouveaux travailleurs handicapés, à l'évaluation de leurs besoins de formation et à l'aménagement de leur poste de travail ;

- assurer l'interface entre le travailleur handicapé, ses collègues de travail et l'équipe médico-sociale, s'il y a lieu, et lui faire connaître ses droits ;
- développer au profit de l'ensemble des agents de la structure des actions de sensibilisation à la problématique du handicap.

d. Les assistants de service social :

Le rôle est de contribuer à la prévention et au traitement des problèmes sociaux dans le cadre d'actions individuelles ou collectives en lien avec l'environnement social, médico-social et institutionnel, mais également de favoriser l'épanouissement et l'autonomie des personnes.

e. La médecine de prévention ou du travail

Les médecins de santé au travail sont des docteurs en médecine diplômés de la spécialité médecine du travail. Leur mission est d'éviter toute altération de la santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions de travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents. Lors de la visite d'embauche, ils vérifient la compatibilité du poste de travail avec l'état de santé de l'agent.

Pour assurer le maintien dans l'emploi, ils peuvent proposer des aménagements de postes et des solutions matérielles d'organisation du travail justifiées par l'âge, la résistance physique, l'état de santé des agents ou d'une incapacité.

Les agents handicapés bénéficient d'une surveillance médicale spéciale, il rencontre le médecin de prévention au minimum une fois par an.

Le médecin de prévention, coordinateur national, apporte sa compétence pour aider les structures à mettre en place les mesures les plus appropriées, notamment en ce qui concerne les aménagements de postes mais aussi pour fournir des orientations sur les conditions d'accueil des travailleurs handicapés, en fonction de la nature de leur handicap.

f. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Il s'agit d'un organe consultatif chargé d'assurer un dialogue social constructif dont l'objectif est de préserver les conditions de maintien et d'amélioration de la santé et de la sécurité des agents et du public au sein des services de l'État. Il existe des comités à l'échelon ministériel, central, dans les services déconcentrés et au sein des établissements publics.

g. Les assistants et conseillers de prévention

Dans le champ de compétence des CHSCT, des assistants de prévention et, le cas échéant, des conseillers de prévention sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions (article 4 du décret 82-453 modifié).

Selon les articles 4 et 5 du **Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique**, la mission de ces agents est d'assister et de conseiller le chef de service, auprès duquel ils sont placés, dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

3.3. Les mesures supplémentaires réservées aux personnes en situation de handicap :

a. Le temps partiel de droit

Les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'un temps partiel de plein droit, après avis du médecin de prévention.

b. La priorité pour les mutations, détachements, mises à disposition

Les fonctionnaires en situation de handicap bénéficient d'une priorité en matière de mutation, après avis du médecin de prévention ou du médecin conseiller technique, dans le cas où cette dernière contribue à améliorer effectivement leurs conditions de vie.

Dans le cas où les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leur corps, les personnes en situation de handicap restent prioritaires pour un détachement ou une mise à disposition.

c. Les chèques vacances

La bonification versée par l'État est augmentée de 30 % pour les agents handicapés en activité répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier des chèques vacances,

d. Les frais de déménagement

L'administration peut prendre en charge les frais liés au déménagement d'un fonctionnaire en situation de handicap, dans le cadre d'une embauche, d'évolution dans son emploi.

e. Le jour de carence

Ce dernier ne s'applique pas aux congés suivants :

- congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle,
- congé de longue maladie,
- congé de longue durée,
- congé de grave maladie,
- congé du blessé (pour les militaires),
- congé de maladie accordé dans les 3 ans après un 1^{er} congé de maladie au titre d'une même Affection de Longue Durée (ALD),

II. LE TRAVAIL EN MILIEU PROTÉGÉ

La CDAPH peut orienter les personnes en situation de handicap vers le « milieu protégé », soit vers les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT).

Les Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT)

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1654>

L'ESAT est une structure qui permet aux personnes en situation de handicap **d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif dans un milieu protégé**. Cette structure accueille des personnes qui n'ont pas acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire ou dans une entreprise adaptée à leurs besoins.

L'ESAT peut parfois disposer d'un **foyer d'hébergement** pour accueillir les personnes en situation de handicap en dehors de leur temps d'activité.

1. Les conditions d'admission en ESAT

a. Une condition d'âge

- **avoir au moins 20 ans.** Cependant, la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) peut exceptionnellement décider une orientation en Ésat dès l'âge de 16 ans.

b. Une condition liée au handicap

- avoir une capacité de travail qui ne dépasse pas le 1/3 de celle d'une personne valide,
- avoir une capacité de travail supérieure ou égale au 1/3 de la capacité d'une personne valide et avoir besoin d'un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques.

2. Auprès de qui faire la demande ?

Vous devez effectuer la demande auprès de la **Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)** de votre département de résidence.

La CDAPH prend une **décision provisoire d'orientation**. À l'issue de la période d'essai (habituellement de **6 mois**) au sein de l'ESAT, la commission prononce la **décision définitive d'admission**.

La période d'essai **peut être renouvelée de 6 mois au plus** sur proposition du directeur de l'Ésat.

C'est ensuite, à la personne de proposer sa candidature auprès des différents établissements pour être admise.

3. Signature et durée de contrat

La personne handicapée accueillie en ESAT n'a pas le statut de salarié soumis au Code du travail.

Elle signe cependant un **contrat de soutien et d'aide par le travail** qui définit ses droits et obligations, ainsi que ceux de l'ESAT. Cela concerne ses activités professionnelles et la mise en œuvre du soutien médico-social ou éducatif.

Votre contrat est signé pour une durée d'1 an renouvelable.

À savoir : Votre licenciement est impossible. Cependant, le directeur de l'ESAT peut décider de suspendre votre contrat si votre comportement met gravement en danger votre santé ou votre sécurité, ou celle des autres.

4. Rémunération

La rémunération garantie se compose d'une part financée par l'établissement ou le service d'aide par le travail, qui ne peut être inférieure à 5 % du salaire minimum de croissance, et d'une aide au poste qui ne peut être supérieure à 50,7 % de ce même salaire. Le montant de l'aide au poste s'élève à 50,7 % du salaire minimum de croissance lorsque la part de la rémunération financée par l'établissement ou le service d'aide par le travail est supérieure à 5 % et inférieure ou égale à 20 % du salaire minimum de croissance. (**Article R243-6 du code de l'action sociale et des familles**)

Cette rémunération est versée dès l'admission en période d'essai du travailleur handicapé sous réserve de la conclusion du contrat de soutien et d'aide par le travail.

À noter : en cas de maladie ou pendant la durée de d'un congé de formation, la rémunération est maintenue intégralement pendant les périodes indemnisées par l'Assurance maladie.

Par ailleurs, l'ESAT peut, en application de l'article R. 314-5 du code de l'action sociale et des familles, décider d'affecter une partie de son excédent d'exploitation à l'intéressement des travailleurs handicapés. Dans ce cas, le montant de la prime versée à ce titre à chacun de ceux-ci est limité à un plafond égal à 10 % du montant

total annuel de la part de rémunération garantie directement financée par l'ESAT pour ce même travailleur au cours de l'exercice au titre duquel l'excédent d'exploitation est constaté.

Lorsqu'elle est versée, cette prime d'intéressement n'entre pas en compte pour l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés.

5. Vos droits à congés

Vous bénéficiez d'un droit à congé annuel au bout d'1 mois de présence dans l'ESAT à raison de 2,5 jours ouvrables par mois.

Sa durée est au maximum de 30 jours ouvrables, mais le directeur de l'ESAT peut vous attribuer 3 jours supplémentaires.

Vous bénéficiez également d'un droit à congé dans le cadre :

- du **congé de maternité**,
- du **congé de paternité**,
- du **congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel**,
- du **congé de présence parentale**,
- et du **congé de solidarité familiale**.

6. Formation

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/article/esat-etablissements-ou-services-d-aide-par-le-travail>

Les travailleurs handicapés accueillis en ESAT ont accès à la **Validation des Acquis de l'Expérience**, qui vise à leur permettre d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, dès lors qu'ils peuvent se prévaloir d'une expérience à caractère professionnel d'au moins 3 ans en lien avec la certification visée.

La personne d'au moins 16 ans admise en ESAT, ayant conclu un contrat de soutien et d'aide par le travail, bénéficie d'un **Compte Personnel de Formation (CPF)**. Celui-ci est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et mobilisé par le titulaire ou son représentant légal afin qu'il puisse suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire ou de son représentant légal.

7. Possibilités d'insertion en milieu ordinaire

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/article/esat-etablissements-ou-services-d-aide-par-le-travail>

a. Mise à disposition d'une entreprise

Afin de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel de ses travailleurs handicapés, l'ESAT peut, avec l'accord des intéressés et dans les conditions définies par les articles R. 344-16 à R. 344-21 du Code de l'action sociale et des familles, **mettre une ou plusieurs personnes handicapées à la disposition d'une entreprise, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, d'une association ou de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé ainsi qu'auprès d'une personne physique**.

Cependant, les travailleurs handicapés concernés continuent à bénéficier d'un **accompagnement médico-social et professionnel** assuré par l'établissement ou le service d'aide par le travail auquel ils demeurent rattachés.

Un contrat écrit doit obligatoirement être passé entre l'ESAT et la personne physique ou morale auprès de laquelle la mise à disposition est réalisée. Ce contrat doit comporter l'ensemble des mentions obligatoires visées à l'article **R. 344-17 du code de l'action sociale et des familles**.

Le contrat est d'une durée maximum de 2 ans et il doit être communiqué à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) dans les quinze jours suivant sa signature. La prolongation au-delà de deux ans de cette mise à disposition du travailleur handicapé est subordonnée à l'accord de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Cet accord est demandé par le directeur de l'ESAT.

Les travailleurs handicapés accueillis dans un ESAT et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail, peuvent bénéficier du **dispositif d'emploi accompagné**.

b. Embauche en milieu ordinaire

Lorsqu'une personne handicapée accueillie dans un ESAT conclut un contrat de travail, elle peut bénéficier, avec son accord ou celui de son représentant légal, d'une **convention passée entre l'ESAT, son employeur et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale**. Cette convention précise les modalités de l'aide apportée par l'établissement ou le service d'aide par le travail et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale au travailleur handicapé et à son employeur pendant la durée du contrat de travail **dans la limite d'une durée maximale d'un an renouvelable deux fois pour cette même durée**.

En cas de rupture de ce contrat de travail ou lorsqu'elle n'est pas définitivement recrutée par l'employeur au terme de celui-ci, la personne handicapée est réintégrée de plein droit dans l'ESAT d'origine ou, à défaut, dans un autre ESAT avec lequel un accord a été conclu à cet effet. La convention mentionnée ci-dessus prévoit également les modalités de cette réintégration.

Les entreprises du « milieu ordinaire » de travail qui recrutent une personne handicapée sortant d'un ESAT peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide de l'AGEFIPH.