

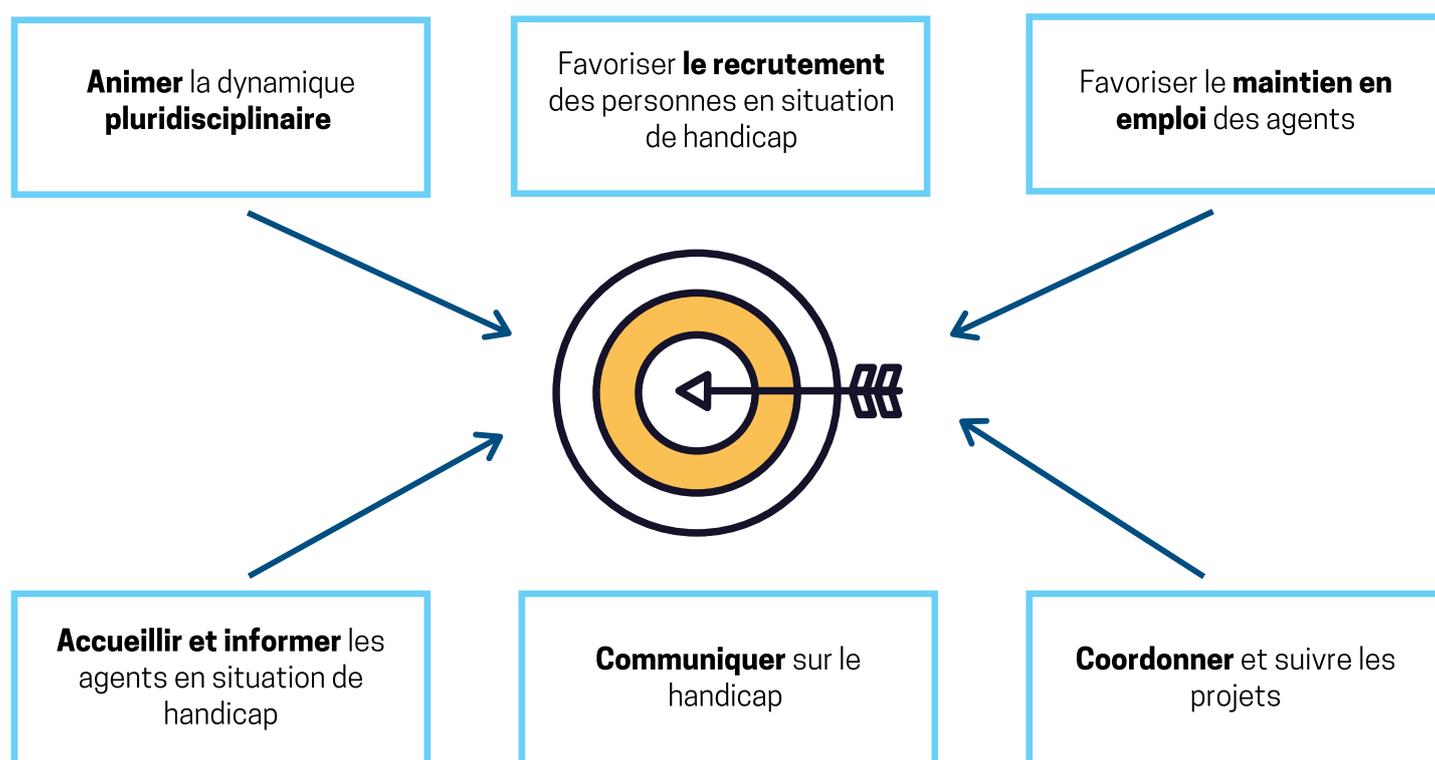


Le référent handicap

Tout employeur public employant au moins 20 agents équivalent temps plein est tenu de compter parmi ses effectifs 6% d'agent en situation de handicap à temps plein ou à temps partiel (article L. 323-2 du code du travail). L'**allongement des carrières**, amène les collectivités territoriales à **anticiper la mobilité** professionnelle des agents soumis à des **restrictions médicales** sur leur poste de travail. C'est dans ce cadre, afin de favoriser le maintien en emploi et l'inclusion, que s'inscrivent les missions du référent handicap.

La **loi de transformation** de la fonction publique invite tous les employeurs publics à **nommer un référent handicap** puisque « tout agent a le droit de consulter un référent handicap ». Cette fonction est rendue obligatoire pour les collectivités de plus de 250 agents par l'article 92 de la loi du 6 août 2019. Pour toutes les autres collectivités, c'est le CDG qui assure cette fonction en mutualisant un réfèrent handicap (psychologue@cdg51.fr).

LES MISSIONS DU REFERENT HANDICAP



LES SERVICES MIS A VOTRE DISPOSITION

DOSSIER MDPH

Accompagnement à la complétude des dossiers MDPH

Afin de faciliter le dialogue autour de ces problématiques de santé et favoriser le maintien en emploi, le CDG51 vous propose d'accompagner vos agents dans la complétude de leur dossier auprès de la Maison Départementale des Travailleurs Handicapés (MDPH) pour :

- Obtenir ou renouveler la Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
- Permettre à l'agent et à la collectivité de bénéficier d'un aménagement de poste ou d'outils permettant d'accompagner la mobilité professionnelle.

APPRENTISSAGE

Accompagnement à la mise en œuvre d'un contrat d'apprentissage aménagé

Tandis que le contrat d'apprentissage de droit commun est réservé aux personnes de 16 à 29 ans, le contrat d'apprentissage aménagé est sans limite d'âge. Ainsi, la durée du contrat, le temps de travail, le déroulement de la formation pourront être adaptés à la situation de l'apprenant. Le CDG51 vous accompagne dans l'identification de vos besoins et ceux de l'apprenant ainsi que dans la mise en œuvre du contrat (mise en relation avec les organismes de formation, le FIPHFP, la Direccte), le recrutement et l'intégration de l'apprenti.

SENSIBILISATION

Informier et sensibiliser sur la question du handicap

Le Centre de Gestion se propose de mener des actions de sensibilisation à destination des agents en situation de handicap nouvellement recrutés et de leur encadrants mais aussi des gestionnaire RH et des référents handicap sur la mobilisation des aides du FIPHFP. Si vous êtes intéressé n'hésitez pas à vous faire connaître auprès du référent handicap.

LIEN DU RÉFÉRENT HANDICAP AVEC LES SERVICES INTERNES DU CDG

La fonction de référent handicap est inévitablement en lien avec différents services internes du CDG51 puisqu'il anime la dynamique pluridisciplinaire et informe sur la question du handicap.

EMPLOI

Favoriser le recrutement des agents en situation de handicap dans les collectivités et leur intégration dans les formations du CDG

ERGONOMIE

Favoriser le maintien en emploi et identifier les agents pouvant prétendre au statut de travailleur handicapé

MEDECINE

Tenir compte des inaptitudes et des restrictions médicales établies par le médecin de prévention pour rechercher des solutions de maintien en emploi

MOBILITÉ

Accompagner la reconversion professionnelle et l'identification d'un nouveau métier en adéquation avec les restrictions médicales

CONCOURS

Adapter les conditions d'accueil afin de compenser les situations de handicap dans le cadre de l'organisation des épreuves des concours de la FPT

LIEN DU RÉFÉRENT HANDICAP AVEC LES ACTEURS EXTERNES

Par ailleurs, le référent handicap du Centre de Gestion de la Marne est en relation avec les acteurs externes de référence traitant de la question du handicap. L'objectif est de faciliter les démarches pour les collectivités et de trouver des solutions techniques, humaines et financières permettant de traiter chaque situation individuelle.

LES ORGANISMES DE FORMATION

Identifier des profils permettant de répondre aux besoins en recrutement des collectivités et aux besoins de formation des agents (CNFPT, GRETA, ADAPT)

LA MDPH

Faire attester de la situation de handicap de l'agent via l'obtention d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé

LE FIPHFP

Appui à la recherche de solutions techniques et financières pour les collectivités en vue de favoriser le maintien en emploi ou le recrutement des agents

CAP EMPLOI

Identifier des profils permettant de répondre aux besoins en recrutement des collectivités et mettre en œuvre les contrats aidés

MOBILISER LES SERVICES DU RÉFÉRENT HANDICAP DU CDG

Parce que toutes les questions spécifiques au handicap sont particulières à l'état de santé de l'agent et aux possibilités d'aménagement de la collectivité nous vous invitons à prendre directement contact avec le Référent Handicap du CDG51 afin d'échanger sur la situation.

Les bons conseils



N'hésitez pas à **prévenir** les problématiques de santé que pourraient rencontrer vos agents. Certains postes de la filière technique ou médico-sociale tel que les agents d'entretien, ATSEM, agents en espaces verts ou encore les agents techniques polyvalents sollicitent fortement le corps. Ils peuvent engendrer à long terme une usure professionnelle voire une inaptitude en cours de carrière.

Des **restrictions médicales** posées par le médecin de prévention, **des arrêts de travail prolongés ou répétés** sont autant d'**indicateurs** d'une situation qui peut se dégrader et donner lieu à une rencontre avec le référent handicap.



Camille DEMARET
Référente handicap
03 26 69 99 18
psychologue@cdg51.fr
<https://51.cdgplus.fr>