

— ACCOMPAGNER L'APPARITION DU HANDICAP OU DE L'INAPTITUDE EN COURS DE CARRIÈRE

— QUI PRÉVENIR EN CAS D'APPARITION D'UN HANDICAP ?

L'apparition du handicap en cours de carrière est la situation la plus fréquente. Il est indispensable que l'agent se déclare de façon précoce afin de pouvoir anticiper les aménagements. De nombreux dispositifs sont prévus pour accompagner les agents concernés. Le chef d'établissement ou de service peut solliciter l'aide de différents intervenants :

- le correspondant handicap académique ou la personne ressource pour l'enseignement supérieur ;
- le DRH du rectorat, du service départemental de l'éducation nationale, de l'établissement d'enseignement supérieur, selon le statut et l'affectation de l'agent.

Ces acteurs saisiront le médecin de prévention. Suite à son avis, le correspondant handicap/la personne ressource et l'équipe RH étudieront les solutions qui peuvent être envisagées.

LE SAVIEZ-VOUS ?

70 % des agents actuellement en situation de handicap ne l'étaient pas lors de leur recrutement.



— QUELLES SOLUTIONS PEUT-ON ENVISAGER ?

Il faut, en premier lieu, se demander si des aménagements de poste pourraient compenser le handicap. Ce n'est que si cette solution est écartée que les autres possibilités pourront être envisagées. Lorsque l'inaptitude est dûment constatée, plusieurs possibilités peuvent être examinées par l'équipe des ressources humaines.

L'affectation sur un autre emploi du même grade

Si l'aménagement de poste de l'agent est impossible ou insuffisant, l'équipe RH doit examiner la possibilité d'affecter l'agent sur un autre emploi du même grade dont les conditions de service sont compatibles avec son handicap/inaptitude. Si la demande de réintégration de l'agent fait suite à un congé de maladie (uniquement congé longue maladie, congé longue durée ou congé ordinaire de plus de six mois), la nouvelle affectation est prononcée après avis du comité médical. Sinon, l'avis du médecin de prévention peut être suffisant.

Le reclassement

Dans le cas où l'état de santé de l'agent ne permet ni l'aménagement de poste, ni l'affectation sur un autre emploi du même grade, le comité médical doit être saisi pour constater l'inaptitude temporaire ou définitive de l'agent et la nécessité éventuelle de le reclasser dans un autre corps⁽¹⁾. L'équipe RH doit alors proposer à l'agent plusieurs emplois susceptibles d'être pourvus par la voie du détachement et l'inviter à présenter une demande de reclassement dans un autre corps. Les propositions doivent correspondre à un projet professionnel précis. Si l'administration n'est pas en mesure de proposer de tels emplois, elle doit motiver sa décision et l'agent sera alors mis à la retraite pour invalidité. Cette procédure de reclassement nécessitant des délais assez longs, il est important de rappeler que les équipes RH doivent être alertées le plus tôt possible afin de pouvoir l'anticiper.

Il est possible de bénéficier d'un reclassement dans un corps supérieur, équivalent ou inférieur selon les modalités retenues par les statuts particuliers de ces corps sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté fixées par ces statuts. Lorsque l'agent est reclassé dans un corps inférieur, il conserve l'indice détenu dans son corps d'origine.

La définition du projet professionnel de l'agent

L'investissement de l'agent et la définition d'un projet professionnel réaliste et réalisable sont indispensables à la réussite de sa reconversion. Au cours de cette démarche il sera accompagné par différents intervenants : le correspondant handicap ou la personne ressource, le directeur des ressources humaines, le médecin de prévention, le conseiller mobilité carrière...

En outre, il est recommandé à l'agent de procéder à un bilan de compétences, pour l'aider à affiner son projet professionnel, et de suivre toutes les formations nécessaires. Ces dispositifs constituent en effet un atout indéniable pour réussir sa reconversion. Il faut noter qu'ils sont pris en charge par le FIPHP.

(1) Pour les maîtres du privé, le reclassement peut être effectué uniquement dans un emploi d'enseignement correspondant à une autre échelle de rémunération ou dans une autre discipline d'enseignement (article R914-81 du code de l'éducation).

UN DISPOSITIF SPÉCIFIQUE D'ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL

Ce dispositif est destiné aux personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du premier et du second degrés exerçant dans les établissements d'enseignement scolaire public. Ils doivent présenter leurs demandes selon le calendrier fixé par l'académie (circulaire annuelle). Dans tous les cas, l'avis du médecin de prévention est requis, ainsi que l'avis des commissions administratives paritaires. L'enseignement privé n'est concerné que par les aménagements matériels et les allègements de service.

L'aménagement matériel du poste de travail

Les aménagements de poste peuvent être de différents ordres. Une liste détaillée figure dans le catalogue des aides publié sur le site du FIPHFP (www.fiphfp.fr). Il peut s'agir de mise à disposition de matériels spécifiques tels que ordinateurs, tableau blanc interactif, rétroprojecteur, micro, synthèse vocale, terminal braille, scanner, logiciel d'agrandissement, mobilier adapté, prothèses auditives, etc.

L'aménagement du poste de travail peut également consister en un aménagement des horaires : l'aménagement horaire prévu par la loi ne consiste pas en un allègement de service. Il s'agit de voir de quelle manière l'emploi du temps de l'agent peut être aménagé pour tenir compte de soins ou d'une fatigabilité éventuelle. Pour les personnes qui ne sont pas dans la capacité de travailler à temps plein, la loi a prévu le temps partiel de droit.

Pour organiser un aménagement de poste, l'avis préalable du médecin de prévention est obligatoire. C'est le correspondant handicap de l'académie, ou la personne ressource pour les établissements d'enseignement supérieur, qui est chargé de mettre en œuvre les aménagements nécessaires. Cet interlocuteur privilégié contacte le médecin et invite l'agent à le rencontrer. Si besoin, l'avis d'un ergonome peut être demandé.

920 BOE ont bénéficié d'au moins un aménagement de leur poste de travail (mobilier, matériel informatique, étude ergonomique...) au sein des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (2010-2011)

L'allègement de service

De façon exceptionnelle, l'agent peut, en raison de son état de santé, bénéficier d'un temps de travail réduit tout en continuant de percevoir l'intégralité de son traitement. Si l'agent reste sur son poste, cet allègement porte au maximum sur le tiers des obligations réglementaires de service. Néanmoins, si l'agent est affecté sur un poste adapté, l'allègement peut porter sur la moitié de ces obligations. Cette dérogation au droit commun est accordée pour une année scolaire ou pour une durée inférieure. Sa reconduction l'année suivante n'est pas automatique mais peut être envisagée.

L'affectation sur poste adapté

Cette affectation permet aux personnels enseignants d'exercer des fonctions de nature différente⁽¹⁾. Elle peut répondre à deux types de démarches, la préparation d'un retour aux fonctions d'enseignement devant des élèves ou bien une réorientation professionnelle.

Il existe deux formes de postes adaptés.

- **L'affectation sur un poste adapté de courte durée (PACD)** est prononcée pour une durée d'un an, renouvelable deux fois. Elle peut s'exercer dans tout service ou établissement relevant du ministère de l'éducation nationale ou au sein d'un établissement relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les agents peuvent également bénéficier d'une mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une autre administration.
- **L'affectation sur un poste adapté de longue durée (PALD)** est prononcée pour une durée de quatre ans et peut être renouvelée sans limite. Elle ne peut s'exercer que dans un service ou établissement relevant du ministère de l'éducation nationale.

Dans les deux cas, l'affectation relève du recteur pour le second degré ou, par délégation, du directeur académique des services de l'éducation nationale (DA-SEN) pour le premier degré.

Les personnels enseignants bénéficiant de ces postes adaptés doivent être dans une démarche dynamique de retour à l'emploi. Ceux qui envisagent une reconversion professionnelle doivent profiter de cette période pour procéder éventuellement à un bilan de compétences et suivre des formations les préparant à leurs futures fonctions.

Les affectations sur postes adaptés au CNED sont exclusivement réservées aux personnels enseignants atteints d'une affection chronique invalidante comportant des séquelles définitives les rendant définitivement inaptes à un retour devant les élèves ou une reconversion et relevant d'un exercice à domicile de l'emploi.

2566 enseignants dont l'état de santé ne leur permettait plus d'exercer leurs fonctions devant les élèves ont été affectés sur des postes adaptés (2010/2011).

(1) Dans l'enseignement privé, les affectations sont possibles uniquement sur des postes de documentation.