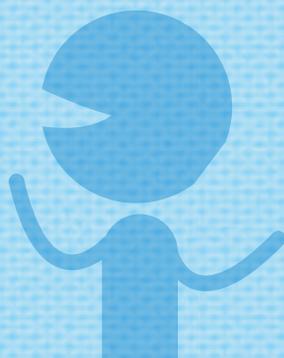




Intégration
COMPÉTENCES **Aptitudes**
Solutions **Compensations**
Aides **ACCOMPAGNEMENT**

***Handicap
& travail ?***



Ensemble,

sortons le handicap de l'ombre ▶▶▶

Sommaire

- ▲ **Edito** P. 03

- ▲ **Le handicap c'est quoi ?** P. 04 - 05

- ▲ **Les Typologies de handicap** P. 06 - 07

- ▲ **Parler de ses difficultés de santé,
première étape pour tout changer !** P. 08 - 09

- ▲ **Lorsqu'une situation de santé
génère un handicap** P. 10 - 11

- ▲ **Comment bénéficier des solutions
que peut proposer l'employeur ?** P. 12 - 13

- ▲ **Accueillir et travailler avec
une personne handicapée** P. 14 - 15

- ▲ **Contacts** P. 16

Edito

Engagée dans une démarche de labellisation « Alliance » portant sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et la diversité, **la collectivité parisienne promeut avec force les principes d'égalité et de lutte contre les discriminations.** Notre politique interne en matière de handicap s'inscrit pleinement dans cette dynamique.

Cette politique a pour objectif :

- ▲ **La promotion d'un environnement de travail inclusif,** par une politique active de recrutements de travailleur·euse·s en situation de handicap et une lutte déterminée contre les préjugés et stéréotypes sur le handicap.
- ▲ **L'amélioration de la qualité de vie au travail des agent.e.s bénéficiaires de l'obligation d'emploi.** Cela implique de compenser les conséquences de l'inadaptation de l'environnement, notamment via la prise en charge de transports adaptés, le recours à des interprètes en langue des signes, la prise en charge de prothèses, ou encore le recours à des auxiliaires de vie.
- ▲ **L'accompagnement des agent.e.s dans leur parcours professionnel :** la Ville s'engage pour le maintien dans l'emploi en mettant l'accent sur l'employabilité et la facilitation des évolutions et reconversions professionnelles.

Cette politique essentielle repose sur la mobilisation d'une large diversité d'acteurs, membres du réseau RH, encadrant.e.s, agents.e.s et médecins. Je tiens à tou·te·s les remercier chaleureusement. Ensemble, continuons à faire progresser l'égalité au sein de notre ville.

Anne Hidalgo



Le handicap ? c'est quoi ?

Le handicap reste, encore aujourd'hui, source de trop nombreux préjugés. Contrairement à ce que l'on pense, il peut être temporaire, de diverses natures, d'origines très variées, pas forcément visible, et peut surtout concerner un jour chacun de nous !

80%
des handicaps
sont non visibles

85%
des handicaps
ne sont pas de naissance

70%
des personnes en
situation
de handicap
en poste n'étaient
pas porteuses d'un
handicap au moment
de leur recrutement

UNE
personne
sur 2
sera confrontée
au handicap de façon
durable ou temporaire
au cours de sa vie

Selon la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005,

« constitue un handicap 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 d'ordre physique, sensoriel, mental, cognitif ou psychique, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Au regard de cette définition, le handicap peut ainsi se présenter sous des formes très diverses.

L'asthme sévère, une maladie des intestins, le cancer, une hernie discale, une perte de la capacité auditive... toutes ces situations peuvent générer un handicap pour le.la travailleur.euse dans l'exercice de son métier.

LE HANDICAP ET LES TYPOLOGIES

Il existe 5 grandes familles de handicap

Handicaps	Typologies	Impacts, difficultés...	Comportement à adopter
HANDICAP MOTEUR  45 % des handicaps	<ul style="list-style-type: none"> » traumatismes, prothèses et problèmes articulaires » sciatiques » hernies discales » lombalgies » malformations congénitales 	<ul style="list-style-type: none"> » accessibilité » déplacements » préhension d'objets » port de charges 	<ul style="list-style-type: none"> » s'assurer de l'accessibilité des locaux avant un rendez-vous » limiter les temps d'attente » éviter la station debout prolongée
MALADIES INVALIDANTES  20 % des handicaps	<ul style="list-style-type: none"> » allergies » asthme sévère » cancers » maladies cardiovasculaires » hypertension sévère » diabète » hémophilie » sida » maladies des reins, du foie et des intestins... » sclérose en plaque » maladies auto-immunes 	<ul style="list-style-type: none"> » stress associé » motricité » effort long proscrit » handicap non visible » handicap évolutif » impacts difficilement mesurables 	<ul style="list-style-type: none"> » être à l'écoute de l'évolution possible de la maladie
HANDICAP PSYCHIQUE  13 % des handicaps	<ul style="list-style-type: none"> » maladies mentales » troubles psychiques (dépressions nerveuses, troubles bipolaires...) » addictions 	<ul style="list-style-type: none"> » gestion de la relation » autonomie » gestion du stress » gestion des contraintes 	<ul style="list-style-type: none"> » rester à l'écoute » éviter les situations de stress » laisser la personne s'exprimer jusqu'au bout
HANDICAP SENSORIEL  13 % des handicaps	<ul style="list-style-type: none"> » perte de l'acuité visuelle et/ou du champ de vision » perte de la capacité auditive » perte du goût 	<ul style="list-style-type: none"> » déplacements » accessibilité » accès à l'information » accès à la communication » gestion de la relation 	<ul style="list-style-type: none"> » attirer l'attention de la personne avant de lui parler » faciliter l'accès en dégageant les voies de circulation
HANDICAP MENTAL  7 % des handicaps	<ul style="list-style-type: none"> » capacité intellectuelle inférieure à la moyenne (difficulté plus ou moins importantes de réflexion, de conceptualisation, de communication, de décision...) » troubles secondaires de la compréhension ou du langage 	<ul style="list-style-type: none"> » autonomie » mémorisation » évaluation du temps » évaluation de la valeur de l'argent » lecture ou écriture 	<ul style="list-style-type: none"> » prendre le temps d'écouter » ne pas manifester d'impatience » parler normalement avec des phrases simples

Source : DARES, INSEE 2011 - BASE : Actifs de 15 à 64 ans

*2% des handicaps ne sont pas précisés



Parler de ses difficultés de santé, première étape pour tout changer !

Pourquoi parler de ses difficultés de santé ?

Un problème de santé qui n'est pas déclaré, c'est un problème de santé qui ne peut être traité et qui risque de se dégrader. En parler, c'est donner les moyens à son employeur de mettre en place des dispositifs pour permettre de continuer à occuper son poste en toute sécurité, et en protégeant sa santé.

« Parler de ses difficultés, c'est donc avant tout préserver sa santé. »

Et l'employeur dans tout ça, quel est son intérêt ?

La gestion responsable des ressources humaines d'un établissement public est un levier ⁽¹⁾.

Un.e employé.e qui doit s'arrêter du fait de ses difficultés de santé implique que l'établissement soit privé de ses compétences.

« L'employeur a donc tout intérêt à veiller à la bonne santé de ses agent.e.s ! »

Y a-t-il un risque à en parler ?

Aucun. L'employeur est sensible à la prise en compte de la santé au travail de ses collaborateurs.

En évoquant sa situation avec la médecine de prévention ou les services RH, la personne en situation de handicap bénéficie ainsi du soutien de la Délégation au handicap qui met tout en œuvre pour maintenir son emploi et faciliter sa vie au travail, dissipant ainsi la confusion entre difficulté de santé et problème de compétences.

« La démarche est totalement confidentielle. »



La Ville de Paris dispose de son propre service de médecine préventive. Pour obtenir un rendez-vous vous devez vous adresser à votre UGD.

⁽¹⁾ indispensable pour un cadre de travail bienveillant.



AMÉNAGEMENTS

Solutions

Dispositifs matériel

Aides

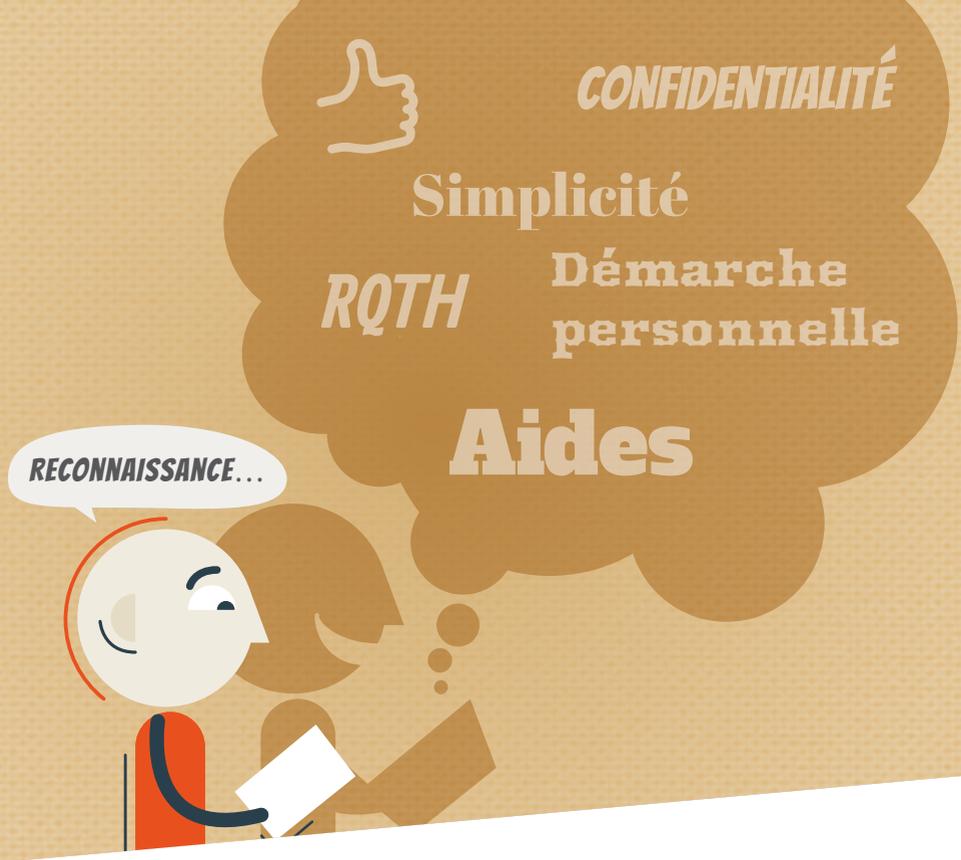


Lorsqu'une situation de santé génère un handicap

Si des problématiques de santé mènent à des restrictions professionnelles en lien avec le métier exercé et que cette situation est reconnue par les services de santé au travail, il est possible de bénéficier d'aides et dispositifs pour compenser son handicap.

- ▲ Une visite médicale annuelle
 - ▲ Un aménagement du poste de travail au niveau :
 - > technique (mobilier ergonomique, outils et locaux adaptés),
 - > humain (auxiliaire de vie professionnelle...)
 - > organisationnel (réorganisation des tâches, aménagement du temps de travail, télétravail...).
 - ▲ Une prise en charge d'appareils auditifs
 - ▲ Un temps partiel accordé de plein droit après avis de la médecine professionnelle
 - ▲ Une aide à la mobilité pour le trajet domicile-travail sous certaines conditions
 - ▲ Une priorité en matière de mutation, détachement et mise à disposition
 - ▲ Le départ anticipé à la retraite et la majoration de pension si l'Incapacité Partielle Permanente (IPP) est supérieure à 50 % (sous conditions)
 - ▲ Des formations adaptées au handicap et spécifiques au handicap
 - ▲ Des aménagements pour les concours (temps supplémentaire, aide humaine...)
- L'ensemble de ces aides et/ou dispositifs ne peut être mis en œuvre par la délégation au handicap qu'après visite médicale et avis du médecin de prévention.**





Comment bénéficier des solutions que peut proposer l'employeur ?

Pour pouvoir disposer de l'accompagnement au maintien dans l'emploi au sein de son établissement et être reconnu comme Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE), il est nécessaire de faire reconnaître sa situation de handicap par une autorité compétente ou de disposer déjà d'un justificatif.

Vous êtes BOE si :

- ▲ Vous êtes bénéficiaire de la reconnaissance de la qualité de travailleur.euse handicapé délivrée par la MDPH*
- ▲ Vous souffrez d'un handicap de naissance, d'une maladie invalidante ou avez été victime d'un accident de la vie justifiant d'une pension ou d'une carte d'invalidité délivrée par la MDPH
- ▲ Vous êtes bénéficiaire de l'allocation adulte handicapée délivrée par la MDPH
- ▲ Vous êtes reclassé statutairement suite à une inaptitude constatée par la médecine statutaire
- ▲ Vous avez été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10% déclarée par la médecine statutaire
- ▲ Vous êtes sapeur-pompier volontaire titulaire allocation ou d'une rente d'invalidité
- ▲ Vous êtes titulaire d'un emploi réservé selon les termes du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre

Vous devez transmettre votre justificatif à la délégation au handicap afin de pouvoir bénéficier des aides disponibles.

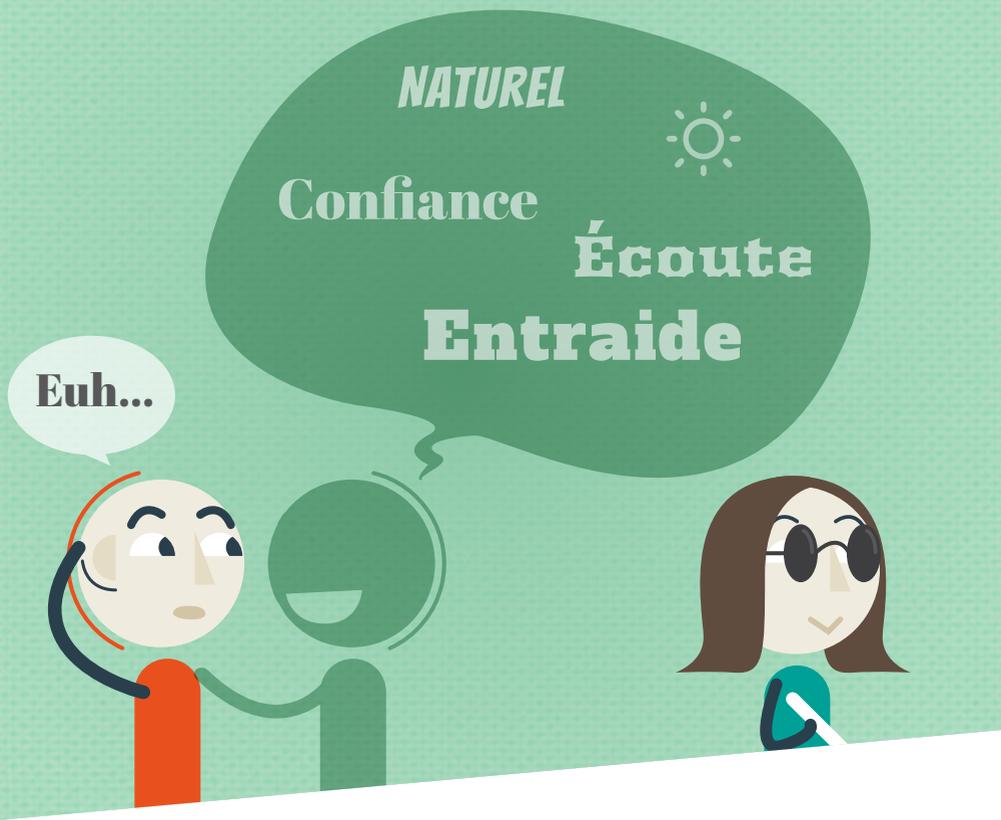
- ▲ Si vous ne disposez d'aucun de ces justificatifs et souhaitez faire reconnaître votre situation de handicap, vous devez engager une démarche auprès de la MDPH* de votre lieu de résidence.
- ▲ Le.la référent.e handicap de votre direction peut vous accompagner à la rédaction et à la constitution du dossier.
- ▲ Les justificatifs sont délivrés pour une durée allant de 1 à 5 ans, renouvelable.

La démarche de reconnaissance du handicap est strictement confidentielle et relève de votre initiative. Elle vous est donc personnelle et ne peut en aucun cas vous être imposée par l'employeur.



Plus de 3000 agent.e.s BOE représentant plus de 75 corps d'emploi différents dans toutes les directions.

*MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées



Accueillir et travailler avec une personne en situation de handicap

Il n'existe pas d'emploi réservé aux personnes en situation de handicap, ni non plus, d'emploi interdit. Un.une agent.e en situation de handicap est avant tout une personne qui a été recrutée parce qu'elle est compétente pour le poste, et non parce qu'elle est handicapée.

Inscrivez-vous sur FMCR :



**Formation DIVERSITE07 :
Sensibilisation au handicap (pour tout public)**

**Formation DIVERSITE08 :
Intégrer et manager une personne en situation de handicap (pour tout encadrant)**

Le statut de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi étant confidentiel, c'est à la personne concernée de décider d'en parler ou non (notamment s'il s'agit d'un handicap invisible).

Il faut donc impérativement obtenir son accord pour pouvoir en parler ouvertement entre collègues.

L'encadrant.e et les collègues ont donc un rôle important dans l'accompagnement et l'écoute de la personne concernée et doivent être sensibles à toute situation de discrimination.

Pour autant, ils n'ont pas vocation à l'assister, les aménagements, s'il y en a, devant assurer son autonomie. De plus, introduire un rapport aidant-aidé dans des relations de travail peut être, à plus ou moins long terme, pesant pour le climat du service, au risque d'être finalement perçu comme dévalorisant par l'intéressé.

- ▲ Si un agent.e dispose d'aménagement de poste ou d'aménagement d'horaires, c'est uniquement pour garantir la compatibilité entre ses restrictions à l'emploi et les contraintes du poste de travail de façon à lui permettre d'exercer sa mission en préservant sa santé.
- ▲ S'il ne présente pas de restriction au poste et ne souhaite pas parler de son handicap, il faut respecter les notions de confidentialité.

A la Ville de Paris, vous pouvez contacter :

La délégation au handicap de la direction des ressources humaines

Elle pilote la politique de la Ville de Paris en faveur de toutes les personnes en situation de handicap. A ce titre elle est chargée du suivi de la convention signée avec le FIPHFP * et de l'animation du réseau des référent.e.s handicap.

▲ **Coordonnées :**

Delphine BELLET, déléguée au handicap
2 rue de Lobau – 75004 PARIS
DRH-MISSION-HANDICAP@paris.fr
01 42 76 49 80 - 01 42 76 41 44

La délégation au handicap vous reçoit:

- sur rendez-vous le mardi et le jeudi de 9h30 à 17h
- sans rendez-vous le lundi et le mercredi de 14h à 16h

Les référent.e.s handicap

Interlocuteur.trice.s privilégiés des agent.e.s Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi, les référent.e.s handicap sont membres du service des ressources humaines ou du bureau de prévention des risques professionnels dans les directions. Ils.elles ont vocation à répondre à toutes les questions et à assurer le suivi des situations individuelles.

▲ **Coordonnées : Intraparis - Accueil > Ressources Humaines > Handicap > Handicap-Pratique > les référents handicap**

La Médecine préventive

Le service de médecine préventive assure le suivi médical des agent.e.s et veille à l'adaptation des conditions de travail.

Dans le cadre de leur action en milieu de travail (« tiers temps »), les médecins conseillent l'autorité territoriale, les agent.e.s et leurs représentant.e.s, en lien avec les BPRP, notamment pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, l'hygiène générale des locaux, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail, la protection contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle. Ils.elles sont soumis au secret médical.

▲ **Coordonnées: Intraparis - Accueil > Ressources Humaines > Prévention - Santé > Santé au travail > La médecine préventive**

Votre interlocuteur à l'extérieur :

Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées sont chargées de l'accueil et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap et de leurs proches. Il existe une MDPH dans chaque département fonctionnant comme un guichet unique pour toutes les démarches liées aux diverses situations de handicap.

Vous devez vous adresser à la MDPH de votre département de résidence.

▲ **Coordonnées : www.mdph.fr**

Le service de médecine préventive assure le suivi médical des agent.e.s et veille à l'adaptation du travail.

*FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique