ACADÉMIE
DE LILLE
Liberté
Égalité
Fraternité

Pôle Handicap Académique/
Direction des Ressources Humaines

Direction des Ressources Humaines

Pôle Handicap Académique
Affaire suivie par :
Mickaël BUFFARD
Correspondant Handicap Académique
Tél : 03 20 15 94 24
Mél : correspondant-handicap@ac-lille.fr

Marie-Annick DEWUITE
Chargée des commandes pour les agents en situation de handicap
Tél : 03 20 15 65 78
Mél : amenagement-handicap@ac-lille.fr

Service de médecine de prévention
Affaire suivie par :
Docteur Maria-José BELTRAND
Médecin de prévention
Tél : 03 20 15 62 06
Mél : ce.medprev@ac-lille.fr

Pôle RH de proximité
Affaire suivie par :
Nadège LEGRAND
Coordinatrice du Pôle
Tél : 03 20 15 60 61
Mél : ce.crhp@ac-lille.fr

144 rue de Bavay
BP 709
59033 Lille Cedex

Lille, le 17 janvier 2022

La Rectrice de région académique,
Rectrice d'académie,
Chancelière des Universités

à

Mesdames, Messieurs les personnels enseignants du 1er degré public et privé,
S/c de Mesdames et Messieurs les Inspecteurs de l'Education Nationale

S/c de Messieurs les Directeurs Académiques des Services de l'Education Nationale, Directeurs des Services Départementaux de l'Education Nationale du Nord et du Pas-de-Calais

Mesdames, Messieurs les personnels enseignants du 2nd degré public et privé,
Mesdames, Messieurs les personnels d'éducation, d'orientation et psychologues de l'Education nationale
S/c de Mesdames, Messieurs les Chefs d'établissement

Mesdames, Messieurs les personnels d'inspection et de direction,
Mesdames, Messieurs les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé,

Pour information
Madame et Messieurs les Doyens des corps d'inspection,
Mesdames et Messieurs les Directeurs d'écoles et d'établissements spécialisés

Objet : Aménagement du poste de travail pour les agents confrontés à des difficultés de santé - année scolaire 2022-2023.

Références :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,
- Directive 2000 /78/CE du 27 novembre 2000
- Articles L 421-1 et suivants du Code du Travail
- Articles R 911-15 à 911-18 du Code de l'Education

Pièces-jointes :

- Annexe 1 : formulaire de demande d'accompagnement, de maintien dans l'emploi ou de reconversion professionnelle 2022-2023,
- Annexe 2 : formulaire de demande d'aménagement organisationnel 2022-2023,
- Annexe 3 : schéma organisationnel d'une demande d'aménagement de poste de travail

L'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 dispose qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur état de santé ou de leur handicap mais que toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.

L'article 11 de la loi du 11 février 2005 dispose que la personne en situation de handicap a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ; cette compensation consiste à répondre à ses besoins, notamment dans le domaine du maintien dans l'emploi. A cette fin, la compensation peut nécessiter l'acquisition de matériels spécialisés, peut révéler des besoins de réorganisation des tâches, d'aménagement ou d'annualisation du temps de travail ou encore d'aide humaine ou de formation.

Les articles R911-15 à R911-18 du Code de l'Education prévoient un ensemble de mesures graduées qui permettent aux personnels dont l'état de santé est altéré d'obtenir, soit un aménagement du poste de travail, soit une aide au maintien en activité.

1. Présentation générale du dispositif de l'aménagement du poste de travail :

L'aménagement du poste de travail est destiné à :

a) **faciliter l'inclusion dans l'emploi de la personne en situation de handicap:**

Il permet le maintien en activité des agents dans le poste occupé ou, dans le cas d'une première affectation ou d'une mutation, de faciliter leur intégration dans un nouveau poste.

b) **refuser la discrimination :**

La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) interdit toutes les discriminations fondées sur le handicap. Selon l'article 2 de la CIDPH, la discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable.

c) **aménager dans un cadre raisonnable :**

La notion d'aménagement raisonnable est définie comme les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue, apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales.

L'aménagement raisonnable limite les actions à mettre en place à ce qui est nécessaire au maintien dans l'emploi (compensation du handicap). Il s'agit cependant d'une obligation de moyens renforcés pour l'employeur.

La notion d'aménagement raisonnable :

Il convient de prévoir des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation et d'encadrement.

Afin de déterminer si les mesures en question donnent lieu à une charge disproportionnée, il convient de tenir compte notamment des coûts financiers, de la taille et des ressources financières de l'organisation de l'employeur.

Quatre grands types d'aménagements peuvent être demandés : **l'aménagement organisationnel**, **l'aménagement matériel**, **l'assistance humaine** et **l'aménagement immatériel** (*formation, bilan de compétence, préparation concours).*

1.1 L'aménagement organisationnel :

Les agents peuvent solliciter auprès de leur supérieur hiérarchique direct, sur justificatif de leur médecin traitant, un aménagement de leur emploi du temps ou de leur organisation de travail, à titre d'exemples non exhaustifs :

- Un aménagement de l'emploi du temps avec des horaires adaptés
- Un aménagement de l'espace de travail : salle de classe dédiée, salle au rez-de-chaussée...

- Une place de parking réservée, etc.

Dans ce cadre, le certificat médical du médecin de prévention n'est pas nécessaire.

Ces demandes d'aménagement organisationnel restent soumises à l'appréciation du supérieur hiérarchique direct de l'agent, dans la limite des contraintes et nécessités du service, et des conditions sanitaires liées à la crise du Covid19.

Le supérieur hiérarchique est le garant de la mise en œuvre de l'aménagement. Il s'agit d'une obligation de moyens renforcés en faveur des agents BOE. En cas de difficultés dans la mise en œuvre de l'aménagement, il est possible de demander l'appui et le conseil du correspondant handicap.

L'agent remet le formulaire de demande d'aménagement organisationnel à son supérieur hiérarchique.

Celui-ci le transmet motivé (joint à la présente circulaire) au correspondant handicap et en donne copie à l'agent.

Afin de garantir une bonne organisation de l'année scolaire, sauf situation exceptionnelle, ces demandes doivent être formulées le plus en amont possible, dès connaissance de l'affectation et au plus tard **pour le 15 mai 2022.**

1.2 L'aménagement matériel :

Il peut s'agir de l'achat des équipements matériels nécessaires au maintien dans l'emploi : fauteuil ergonomique, prothèses auditives, aménagement du véhicule, frais de transports en taxi, matériel informatique (*exemples non exhaustifs*).

La demande d'aménagement matériel du poste de travail peut intervenir à tout moment de l'année scolaire.

Sur préconisation du médecin de prévention, le Pôle handicap effectue les commandes et assure le suivi des dépenses. Dans certains cas, un reste à charge peut subsister pour l'agent.

Pour certains aménagements (prothèses, orthèses, transport adapté domicile-travail, aménagement du véhicule personnel), la notification d'attribution ou de refus de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) est obligatoire. Sans cette pièce, il ne pourra être procédé à la prise en charge de la dépense.

La PCH doit être demandée auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées du département de résidence de l'agent.

La demande d'aménagement du poste de travail doit être faite au moyen du formulaire de demande d'accompagnement et de maintien dans l'emploi en annexe, que l'agent adresse au correspondant handicap académique, qui est le garant de sa traçabilité et qui le transmet au service de médecine de prévention.

1.3 L'assistance humaine :

La mise à disposition d'une assistance humaine contribue également au maintien dans l'emploi, l'assistance étant assurée par un accompagnant des personnels en situation de handicap (A.P.S.H).

Cette assistance humaine est destinée à compenser le handicap de l'agent et ne doit pas être considérée comme un moyen supplémentaire pour le service.

Elle fait l'objet d'une fiche de poste transmise à l'agent aidé et à l'aidant par le service de médecine de prévention.

La demande (*1ère demande ou renouvellement*) devra être déposée dans les meilleurs délais et **au plus tard le 4 février 2022** pour l'année scolaire 2022-2023. **Il incombe à l'agent de renouveler sa demande chaque année** sauf dans les cas de tacite reconduction préconisée par le médecin de prévention.

En cas de situation exceptionnelle, pour les agents en situation d'urgence médicale au cours de l'année scolaire 2022-2023 (apparition soudaine du handicap, émergence ou évolution d'une maladie invalidante), les demandes d'assistance humaine peuvent être transmises à tout moment.

1.4 Les formations et bilans de compétence :

a) Les formations :

Elles sont destinées à compenser le handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi ou la reconversion professionnelle. L'agent prend contact avec le Pôle RH de proximité pour définir le projet professionnel.

La prise en charge de ces formations de reconversion professionnelle est possible uniquement pour des formations visant une reconversion dans l'une des trois fonctions publiques.

b) Les bilans de compétences :

Des bilans de compétence, bilans professionnels peuvent aussi être nécessaires. Ils sont mis en œuvre par des organismes spécialisés. Leur objectif est d'évaluer les capacités et les freins de santé de l'agent pour l'aider à se maintenir dans l'emploi, avec éventuellement un aménagement de poste, ou l'orienter sur un projet de reconversion/reclassement interne ou externe adapté à sa situation.

2. Procédure de demande d'aménagement :

2.1 Conditions générales

Pour toute demande d'aménagement matériel ou d'assistance humaine ou de formation, il faut :

- être bénéficiaire de l'obligation d'emploi (*Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé en cours de validité, etc.)*
- disposer d'une préconisation d'un médecin de prévention.

Une aide au financement peut être accordée pour le matériel indispensable à l'exercice des fonctions. Cette aide intervient dans la limite des plafonds prévus par la réglementation, après déduction faite de tous les autres versements obtenus.

L'avis du médecin de prévention est indispensable aux préconisations d'aménagement matériel, d'assistance humaine, de formations et de bilans de compétence.

Le correspondant handicap académique est l'interlocuteur privilégié des agents, dans le cadre de leur accompagnement.

2.2 Demande écrite

Le dossier doit contenir le document ci-joint dûment complété qui sera transmis au correspondant handicap académique, accompagné d'une copie de la pièce justifiant de la qualité du B.O.E. : reconnaissance de la qualité de travailleur Handicapé (*RQTH*), carte d'invalidité, notification d'attribution d'une rente d'accident du travail avec I.P.P. de plus de 10%, notification du versement de l'allocation d'adulte handicapé, etc.

2.3 Circuit de la demande

a) **Envoi du dossier** de demande d'aménagement de poste de travail à Monsieur Mickaël BUFFARD, correspondant handicap académique par courriel sous format PDF exclusivement à l'adresse électronique : correspondant-handicap@ac-lille.fr ou par courrier à l'adresse suivante :

Rectorat de l'académie de Lille
Direction des Ressources Humaines
A l'attention de Monsieur Mickaël BUFFARD
RECTORAT DE L'ACADEMIE DE LILLE
144, rue de Bavay
BP 709
59033 LILLE Cedex

b) **Examen de la demande** par la médecine de prévention : le formulaire de demande de l'agent est

directement transmis par le correspondant handicap académique au secrétariat du service de la médecine de prévention, qui prendra si nécessaire contact avec l'agent.

c) **Préconisation** du médecin de prévention transmise au service de gestion concerné : *cf. schéma organisationnel d'une demande d'aménagement du poste de travail*

d) **Mise en œuvre** sur le terrain de l'aménagement du poste de travail.

3.Coordonnées des personnes ressources :

Correspondant Handicap académique : Monsieur Mickaël BUFFARD
Tél : 03.20.15.94.24 Courriel : correspondant-handicap@ac-lille.fr

Service de médecine de prévention :
Tél : 03.20.15.62.06 Courriel : ce.medprev@ac-lille.fr

Pôle handicap académique: Madame Marie-Annick DEWUITE,
Chargée des commandes pour les agents en situation de handicap
Tél : 03.20.15.65.78 Courriel : amenagement-handicap@ac-lille.fr

Pôle RH de proximité : Madame Nadège LEGRAND
Coordinatrice du Pôle RH de proximité
Tél : Tél : 03.20.15.60.61 Courriel : ce.crhp@ac-lille.fr

Mes services se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire concernant la mise en œuvre de ces dispositions.

Pour la Rectrice et par délégation
Le Secrétaire Général de l'Académie

Paul-Eric PIERRE

Valérie CABUIL