

POURQUOI EST-IL IMPORTANT de signaler et de faire reconnaître son handicap ?

La qualité d'agent handicapé confère un statut protecteur permettant de bénéficier d'aides, de conseils et d'un certain nombre de droits et de facilités pour préserver son emploi.

Ne pas déclarer une situation de handicap c'est prendre le risque que les conditions de travail se dégradent et que l'état de santé s'aggrave. **Signaler ses difficultés et se déclarer en situation de handicap auprès de son employeur c'est veiller à préserver ses compétences et ses capacités.**

Demander cette reconnaissance est une décision qui vous appartient.

Auprès de la MDPH

- Se procurer le «formulaire de demande unique» disponible dans la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du département de résidence du demandeur.
- **Pour en savoir plus :** <http://vosdroits.service-public.fr/>
- Remplir le dossier et fournir les pièces demandées avec l'aide de son médecin.
- Déposer la demande à la MDPH du département de résidence du demandeur afin qu'elle soit examinée par la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH). La validité de la décision délivrée par la CDAPH est en général de 5 ans. La reconnaissance ne précise aucun élément médical, ni restriction d'activité.
- Demander le renouvellement de cette reconnaissance avant la fin de sa validité pour continuer à bénéficier des droits et facilités accordés par ce statut.

Auprès de son employeur

- Consulter le correspondant handicap de l'entité d'emploi.
- Remettre une copie de la décision de la CDAPH au service gestionnaire en charge de l'enregistrement au sein de votre administration.

Droits et facilités accordées dans le cadre de la déclaration de handicap*

- Éligibilité aux aides techniques et humaines financées par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) : formations adaptées, aménagements de poste, etc...
- **Pour en savoir plus :** <http://www.fiphfp.fr/>
- Aménagement d'horaires.
- Temps partiel.
- Accompagnement à la mobilité.
- Retraite (sous certaines conditions).

* Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

CONTACTS

Les services du Premier ministre

→ **Valérie Colombel,**
Responsable de la mission handicap, Diversité et Égalité des Chances
→ valerie.colombel@pm.gouv.fr

Ministère de la Justice et des Libertés

→ **Martine Faucher,**
Première présidente du FIPHFP
Chef de section «politique ministérielle du handicap»
→ martine.faucher@justice.gouv.fr

→ **Florence Brigant,**
Adjointe au chef de section «politique ministérielle du handicap»
→ florence.brigant@justice.gouv.fr

→ **Pour en savoir plus :**
Site Internet → www.metiers.justice.gouv.fr
Site Intranet → www.handicap.justice.gouv.fr

Ministère de la Défense et des Anciens combattants

→ **Anne-Marie Le Verche,**
Délégué national handicap
→ anne-marie.leverche@sga.defense.gouv.fr

→ **Julie Moreau,**
Ergonome
→ julie.moreau@sga.defense.gouv.fr

→ **Pour en savoir plus :**
Site Internet → www.defense.gouv.fr/sga
Site Intranet → www.sga.defense.gouv.fr

Ministère de la Culture et de la Communication

→ **Roland Breton,**
Chef du bureau de l'action sociale et de la prévention
→ roland.breton@culture.gouv.fr

→ **Jocelyne Hernandez,**
Correspondante handicap ministérielle
→ jocelyne.hernandez@culture.gouv.fr

→ **Pour en savoir plus :**
Intranet → <https://semaphore.culture.gouv.fr/sections/domaines/ressources-humaines/politiqueschantier/emploihandicap>



LA DÉCLARATION UNE SOLUTION À LA HAUTEUR DE VOS AMBITIONS !



Ensemble, pour une fonction publique exemplaire

LA RECONNAISSANCE «ADMINISTRATIVE» des personnes en situation de handicap

Une politique volontariste partagée

Les services du Premier ministre, les ministères de la Justice et des Libertés, de la Défense et des Anciens combattants, de la Culture et de la Communication, s'associent pour partager leur expérience en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

Cette démarche commune a pour objectif de sensibiliser les agents sur la reconnaissance «administrative» du handicap grâce à une meilleure compréhension des procédures et une plus grande visibilité des acteurs.

Les Missions Handicap optimisent et mutualisent leurs efforts, notamment par la réalisation de ce document qui s'appuie sur des témoignages recueillis par chacun des ministères. Leur ambition est de créer un environnement plus favorable à la déclaration «administrative».

En effet, pour l'employeur comme pour l'agent, la déclaration du handicap suscite le plus souvent des réticences et les représentations qui lui sont associées sont porteuses de préjugés. Les personnes en situation de handicap ne se sentent pas toujours concernées par cette déclaration ou craignent d'être stigmatisées, usant parfois leurs forces jusqu'au constat d'un état de santé malheureusement dégradé.

Fortes de ces considérations communes, les Missions Handicap des quatre ministères ont entrepris des actions de formation et d'information afin de mobiliser les agents de tout niveau hiérarchique sur cette question. Elles sont convaincues que la connaissance du handicap et sa prise en compte systématique dans les procédures de gestion des ressources humaines sont les vecteurs essentiels au changement des mentalités. Se déclarer en situation de handicap est une décision qui devient une solution lorsque des relations de confiance sont instaurées au sein du collectif de travail.

Mieux connaître, mieux se faire connaître et reconnaître sont les clés d'une intégration durable des personnes en situation de handicap qui doit permettre la valorisation de leurs expériences, de leurs compétences et de leurs ambitions professionnelles.

MA DÉCLARATION, une part d'acceptation !



« Quand la mission handicap m'a parlé au début d'une éventuelle possibilité de déclaration de handicap, j'ai été très choquée et sur la défensive même si elle faisait son travail. Pour moi le handicap était associé à une chaise roulante ou à une canne blanche parce qu'on est totalement aveugle ; du coup, j'en repoussais totalement l'idée. »

→ **Véronique**, assistante de direction

« Au départ, j'avais du mal à le dire... J'étais dans mon métier d'éducateur et il fallait que je sois disponible pour les jeunes [...] mais cela prend un certain temps quand on devient handicapé d'accepter la dégenérescence du corps, d'accepter de ne plus pouvoir faire son métier, acte essentiel de la vie, de la vie sociale, comme avant. J'avais un fauteuil roulant dans le coffre de la voiture ; il y est resté deux ans tellement j'en avais peur. Je ne voulais pas non plus montrer mes cannes à mes collègues. »

→ **Philippe**, éducateur



« Je ne voulais pas le dire pour montrer ma motivation ; c'est comme si c'était un défaut, un boulet, avec la peur que le patron vous croie incapable ou croie que ça nécessite des aménagements lourds alors que je n'en avais pas besoin [...] Mon équipe m'a dit qu'au début, elle avait peur de ne pas pouvoir compter sur moi comme sur une personne valide ; mais si l'on vient travailler, c'est que l'on est motivé. »

→ **Joséphine**, standardiste



« Dans les groupes qui ne connaissent pas des personnes en situation de handicap, le handicap, ça choque ! »

→ **Nathalie**, responsable administrative



« Le plus important c'est le regard de soi sur soi. C'est déjà parvenir à se réconcilier avec soi-même. Dans la mesure où l'on parvient à porter un regard juste sur soi, celui de l'autre aura davantage de chance d'être juste aussi. »

→ **Brigitte**, chargée d'études

MA DÉCLARATION, une prise de décision !



« Mon médecin m'a guidée ; c'est lui qui a rédigé un rapport pour l'expert pour demander la reconnaissance de handicap. En parallèle, j'en ai parlé à la mission handicap qui m'a informée sur les possibilités qu'offrait la reconnaissance et m'a donné les bonnes informations au bon moment. »

→ **Catherine**, gestionnaire en ressources humaines

« C'est à l'hôpital qu'on m'en a parlé. L'assistante sociale m'a donné mes droits, mais je ne me voyais pas comme handicapée parce que je n'étais pas en fauteuil. »

→ **Joséphine**, standardiste



« Une évolution professionnelle peut être nécessaire si l'on devient inapte à un poste donné. Le reclassement ne doit pas être une mise au placard. Il faut partir des compétences de la personne, de ce qu'elle sait faire, et en tirer profit. »

→ **Nathalie**, responsable administrative

« Pour envisager une reconnaissance, la personne doit être arrivée à une certaine acceptation de son handicap [...] Il faut parvenir à prendre conscience de la réalité, c'est-à-dire être parvenu à l'acceptation de la perte de certaines compétences en se préparant à en exercer de nouvelles. »

→ **Brigitte**, chargée d'études



« Le handicap se vit aussi dans la représentation et le regard de l'autre. Être handicapé, c'est au-delà des différences et des incapacités, devinées dans le regard de l'autre ce qu'il en est de ma reconnaissance. »

Geneviève Bazier et Michel Mercier, psychologues

MA DÉCLARATION, une solution !



« Aujourd'hui je ne vois plus ce qui peut empêcher quelqu'un à se déclarer dans la mesure où il sait tous les avantages que permet la reconnaissance que ce soit en termes d'aide ou d'aménagement [...] La reconnaissance de travailleur handicapé a été pour moi synonyme de solution. Une solution qui m'a permis d'envisager une stabilisation dans l'emploi en dépassant le cercle de la maladie, des arrêts maladies et de la perte d'emploi. »

→ **Brigitte**, chargée d'études

« Les bénéfices et le confort d'utilisation ont été aussi évidents qu'immédiats. Le matériel acquis est opérationnel et parfaitement adapté au poste que j'occupe. La déclaration et l'aménagement qui a suivi ont fait prendre conscience à d'autres agents, avec lesquels je travaille, de l'importance de la qualité et de la nécessaire adéquation des matériels utilisés. »

→ **Mélina**, gestionnaire de concours



« Je voulais garder le statut et je l'ai gardé ; je suis toujours éducateur ! »

→ **Philippe**, éducateur



« Je connaissais déjà la mission handicap alors, quand j'ai eu cet accident oculaire à mon retour de vacances qui me laissait envisager le pire, je suis allée la voir ; grâce à son intervention efficace, j'ai pu bénéficier du jour au lendemain d'adaptations de mon poste de travail grâce à l'appui du médecin du travail et du chef de cabinet responsable du personnel. »

→ **Véronique**, assistante de direction

« La déclaration a été positive et bénéfique [...] On ne m'a pas laissé tomber. Je suis satisfait de mon nouveau poste, je suis en voie de titularisation, c'est une réussite. »

→ **Djamel**, gardien veilleur



« Ça s'est tout de suite très bien passé avec mes collègues ; je n'ai jamais eu de souci. J'ai toujours été considérée comme une personne compétente ; pas comme une personne handicapée. »

→ **Nathalie**, responsable administrative

MON AVIS de manager !

Au sein des quatre ministères les cadres s'engagent

Quelle est l'implication de la hiérarchie dans le succès d'une démarche de déclaration ? Nous avons donné la parole aux cadres de nos quatre ministères...

Ainsi, Claudine, responsable du standard, exprime clairement les craintes et réticences qu'elle et son équipe ont su surmonter :

« C'était comme un regard que l'on détourne dans la rue, peur de regarder, peur d'approcher, peur de modifier le service, peur que ce soit un intrus, alors que ça ne s'est pas du tout passé comme ça et que finalement c'est un véritable bienfait. »

Sur les « déclencheurs » ayant contribué à faire bouger les mentalités puis les pratiques, Patrick, chef de division nous incite à inverser les questions :

« Quand un employeur n'a pas de personne en situation de handicap, celui-ci devrait se poser systématiquement la question du pourquoi il n'en a pas. »

Côté bénéficiaires, Patrick, chef de division patrimoine et logistique, explique comment les retombées d'une déclaration peuvent être positives :

« Informer, comprendre et partager : sont les conditions indispensables à la réussite ; le principal bénéfice collectif en est le partage et l'acceptation de l'autre au sens large, ce qui est très intéressant pour la vie du service dans son ensemble car cela développe l'appui réciproque et devient même un moteur de la réussite de tous. »

Dans cette même dynamique, Damien, correspondant national handicap, rappelle que :

« Le premier avantage de la déclaration RQTH, c'est de pouvoir mettre un nom sur un problème qui ne doit pas engendrer la honte mais la reconnaissance, une sorte de visibilité et de transparence qui transforment le regard. Le deuxième est que les personnes handicapées n'ont plus besoin de cacher leur handicap. Chacun y gagne. »

Alain, responsable des ressources humaines, lui-même en situation de handicap, évoque aussi sa satisfaction :

« Je retire de la fierté de l'engagement de nos services et de leurs réussites. »

Insistant sur l'enjeu crucial de l'accompagnement de la démarche, Ariette, responsable ressources humaines, qui a été la tutrice d'une personne en situation de handicap, pose également l'importance de la formation qui lui a permis :

« D'avoir une vision objective des difficultés que la personne rencontrait dans son poste ; je l'ai accompagnée tout en cherchant à ne pas l'inférioriser. »

Si pour chacun d'entre nous, le chemin à parcourir reste important pour faire évoluer les mentalités, ces témoignages prouvent que le terrain est devenu plus favorable à la déclaration de handicap !

Comme le résume Bertrand, chef de bureau, **« le management est une adaptation constante, ce n'est qu'un paramètre de plus si la personne est en situation de handicap. »**