

CHARTRE DU HANDICAP POUR LES AGENTS DE L'UTT

Préambule

Cette charte s'inscrit dans une démarche globale qui prend pour point de départ les obligations fixées par la loi et les actions que l'UTT s'engage à mettre en œuvre pour le personnel en situation de handicap. Elle sert de document de référence et fixe le cadre de la politique interne.

Contexte réglementaire

La loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, oblige l'employeur à prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs en situation de handicap de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser. L'employeur doit donc mettre en place les aménagements nécessaires afin que les conséquences du handicap dans le cadre professionnel soient compensées.

Le refus de prendre ces mesures peut être constitutif d'une discrimination. Dans ce cas, l'intéressé lui-même ou toute association peut exercer en justice toutes actions relatives à ces discriminations.

L'article 2 de la loi du 11 février 2005 donne la définition légale suivante du handicap : **"Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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 physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant."**

L'Université de technologie de Troyes favorise et accompagne la mise en œuvre de l'accès aux droits des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont font partie les travailleurs reconnus handicapés par les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (M.D.P.H.). Ces droits s'articulent autour des axes suivants :

- Accompagnement
- Aménagement du poste de travail (incluant une assistance humaine)
- Formations adaptées au handicap et spécifiques au handicap
- Aménagements d'horaires
- Temps partiel de droit
- Priorité pour les mutations, détachements et mises à disposition
- Conditions particulières de départ en retraite

Article 1 : Accompagnement

Une **référente handicap** est nommée au sein de la DRH avec les missions suivantes :

- Participer au développement d'une politique Handicap au sein de l'UTT,
- Sensibiliser l'ensemble des personnels à la notion de handicap,
- Élaborer et mettre en œuvre le plan d'actions et de communication handicap de l'établissement en collaboration avec l'ensemble des acteurs,
- Aider au recrutement et au maintien dans l'emploi de personnes handicapées,
- Accompagner les agents en situation de handicap dans leurs démarches de reconnaissance ou d'adaptation au poste (dossier RQTH à destination de la MDPH, aide pour aménagement de poste auprès du FIPHFP...).

Une **cellule ergonomie**, composée de 3 personnels infirmiers et d'un ingénieur de prévention, opère des diagnostics individuels et propose des aménagements de postes de travail. Un travail collaboratif est également mené avec des structures associatives locales spécialisées.

Article 2 : Aménagements du poste de travail

Les agents en situation de handicap peuvent bénéficier d'un aménagement de leur poste de travail, après avis du médecin de prévention. Il peut s'agir d'une adaptation ou de l'achat de machines, outillages et équipements individuels nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, ou de petits travaux d'accessibilité pouvant être considérés comme le prolongement du poste de travail. Un accompagnement humain (assistant) peut également être prévu dans certains cas.

Article 3 : Formations adaptées au handicap et les formations spécifiques au handicap

Les personnes en situation de handicap ont accès à toutes les formations offertes aux agents et celles-ci doivent être adaptées à leurs besoins. Par ailleurs, elles peuvent bénéficier, après avis du médecin de prévention, de formations spécifiques relatives à leur handicap (apprentissage de techniques palliatives, formation à l'utilisation des matériels ou logiciels adaptés...).

Article 4 : Aménagements d'horaire

Des aménagements d'horaire pour faciliter l'exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi peuvent être accordés aux personnes en situation de handicap, à leur demande, en tenant compte des nécessités de fonctionnement du service. Des aménagements d'horaire sont également accordés, sous les mêmes conditions, à tout fonctionnaire pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée. Celle-ci peut être : son conjoint, concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et qui nécessite la présence d'une tierce personne.

Attention : l'aménagement horaire prévu par la loi ne consiste pas en un allègement de service. Il s'agit de déterminer 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 sont dans l'incapacité de travailler à temps plein, la réglementation prévoit le recours au temps partiel de droit.

Article 5 : Temps partiel de droit

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux personnels en situation de handicap, après avis du médecin de prévention. Leur rémunération est alors calculée selon la réglementation relative au temps partiel.

Article 6 : Priorité pour les mutations, détachements, mises à disposition

La priorité à la mutation peut être accordée aux personnels en situation de handicap si la demande de mutation est assortie d'un avis du médecin de prévention. Si les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leur corps, ces mêmes bénéficiaires peuvent obtenir une priorité pour un détachement ou une mise à disposition.

Il est rappelé que la mobilité est liée à la vacance d'un poste résultant de la gestion des emplois de l'établissement demandé ainsi qu'à la compatibilité du profil et du handicap avec le poste sollicité.

S'agissant des enseignants-chercheurs, la modification du décret statutaire en 2014 a introduit une mesure favorable en dispensant les candidatures à la mutation et au détachement pour les personnes handicapées (ainsi que pour les rapprochements de conjoints) d'un passage devant le comité de sélection, la demande étant directement examinée par le conseil d'administration restreint de l'UTT.

Article 7 : Départ à la retraite

Les personnes en situation de handicap disposent de plusieurs dispositifs leur permettant de partir à la retraite dans des conditions particulières qui tiennent compte de leur handicap. Un accompagnement sera réalisé pour toute personne en faisant la demande auprès de la référente handicap.