

# HandiFAC

un nouveau regard  
sur le handicap



UNIVERSITÉ TOULOUSE  
Jean Jaurès



LE HANDICAP  
TOUS CONCERNÉS

<b>H</b> andicap : tous concernés !	
<b>U</b> ne politique en faveur du handicap.....	6
<b>U</b> ne autre approche du handicap : la loi de février 2005.....	7
<b>L</b> es différentes typologies de handicap .....	7
<b>S</b> e faire reconnaître travailleur handicapé .....	9
<b>S</b> e déclarer à son employeur / obtenir une compensation liée au handicap .....	10
<b>L</b> es droits pour les personnels en situation de handicap .....	12
<b>L</b> e recrutement des personnes en situation de handicap .....	14
<b>A</b> ccueillir une personne en situation de handicap.....	16
<b>T</b> émoignages .....	19
<b>A</b> nnexe.....	22
<b>G</b> lossaire .....	23
<b>V</b> os interlocuteurs à l'UT2J .....	23

## **H**andicap : tous concernés !

Notre université développe depuis plusieurs années une politique favorisant le recrutement et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Sans doute deux raisons à cela : la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a reconnu une inégalité de fait et a incité l'instauration de mesures de compensation pour rendre effective l'obligation d'emploi dans la fonction publique. Mais au-delà de la loi, c'est une certaine représentation de la société et de notre rapport aux autres qui est en jeu et que nous souhaitons développer aux couleurs de ce que nous sommes vraiment : différents, comme tout le monde. Que serait en effet une communauté sans la diversité qui la caractérise ?

Pour guider nos actions, l'Université Toulouse - Jean Jaurès s'est dotée d'un schéma directeur pluriannuel du handicap, schéma ambitieux qui couvre la période 2016-2020 : l'accessibilité des locaux, l'accessibilité numérique aux documents, l'accès au sport pour tous, la sensibilisation et la communication pour que le handicap ne soit pas une frontière fermée mais un élément fédérateur de notre communauté, font partie des objectifs que nous nous sommes fixés. Vous pouvez nous aider à améliorer les choses en signalant vous-même les difficultés que vous rencontrez, en étant force de proposition dans les commissions ou les réunions de sensibilisation que nous organisons. C'est Ensemble, que nous pourrions avoir « un nouveau regard sur le handicap ».

**Pascale Chiron**  
Chargée de mission handicap

## ANTICIPER LES CONSÉQUENCES DU HANDICAP!



Être handicapé.e, cela peut arriver à tout le monde - le handicap nous concerne tous et toutes - on peut naître handicapé.e mais aussi le devenir.

Parce que l'on sait qu'une personne sur deux sera confrontée à une situation de handicap (temporaire ou durable) au cours de sa vie professionnelle, cette brochure a pour objectif de présenter à tous et toutes, la politique en faveur du handicap mise en place dans le cadre de l'enseignement supérieur.

La loi du 11 février 2005 affirme l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

L'Université Toulouse - Jean Jaurès accompagne de nombreux personnels Biatss et enseignants afin d'améliorer leurs conditions de travail tant d'un point de vue matériel qu'organisationnel. Toute personne en situation de handicap peut ainsi continuer à exercer de manière durable une activité professionnelle adaptée à son état de santé.

Afin de sensibiliser tous les personnels sur la question du handicap, des actions d'informations sont menées :

La semaine HandiFac sur le campus Mirail, en février 2016, avec pour thème **le handicap non visible** qui touche de nombreux agents.

Et en novembre 2017, avec à nouveau une semaine HandiFac portant sur **le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap**.

L'objectif ? Informer sur les différentes typologies du handicap et diminuer les préjugés à l'embauche à l'égard des travailleurs handicapés, qu'elles.ils soient enseignant.e.s-chercheur.e.s, enseignant.e.s ou Biatss.

Depuis 2014, l'UT2J a fait le choix d'une politique de recrutement de personnes en situation de handicap par la voie contractuelle<sup>1</sup>.

Notre université répond à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés avec un taux de 4,8% (le taux rendu obligatoire par la loi est de 6%).

Avec cette brochure, retrouvez les informations pour mieux comprendre les différents aspects qui concernent le handicap.

Bonne lecture

**Martine Maydieu**

Correspondante handicap pour les personnels  
Responsable du pôle environnement professionnel

1. Décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 modifié (fonction publique territoriale) et décret n°97-185 du 25 février 1997 modifié (fonction publique hospitalière).

## Une politique en faveur du handicap

Tout établissement public d'au moins 20 agents a, de part la loi, une obligation d'emploi de personnes en situation de handicap soit 6% de l'effectif total.

Chaque année les administrations doivent déclarer leur taux d'emploi de travailleurs handicapés. Si ce taux est inférieur à 6%, les administrations doivent s'acquitter d'une contribution reversée au FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique).

### Taux d'emploi légal des travailleurs handicapés\*

- UT2J : 4,80%
- Fonction publique d'État : 4,34%

Le FIPHFP a pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents qui en relèvent.

### Les aides prises en charge par le FIPHFP :

- Aménagement des postes de travail, formations professionnelles spécifiques, mise à disposition d'auxiliaires de vie, de transports domicile/travail, de prothèses auditives, etc.
- Actions de sensibilisation et d'information des agents susceptibles d'être en relation avec des personnes handicapées.

### Le saviez-vous ?

On constate qu'il y a souvent une forte réticence des agents à se déclarer en situation de handicap. Pourtant se déclarer personne en situation de handicap, c'est permettre une meilleure compréhension au regard des autres de sa propre situation et des besoins qu'elle engendre. On parle de situation de handicap car la personne concernée ne se réduit pas à son handicap.

Actuellement, 70% des personnes en situation de handicap ne l'étaient pas au moment de leur recrutement. D'où l'importance de développer des actions de sensibilisation afin de faire connaître aux agents l'intérêt à se déclarer travailleur handicapé. Cette déclaration peut leur donner des droits et leur assurer une prise en compte personnalisée de leur(s) besoin(s) particulier(s) sans leur porter préjudice.

Les interlocuteurs handicap au sein d'un établissement d'enseignement supérieur et de recherche :

- **La direction des ressources humaines** met en œuvre la politique nationale en faveur du handicap au sein de l'établissement ; elle participe au plan d'action spécifique de l'établissement.

- **La.le correspondant.e handicap** est une personne ressource. Elle fait partie de la direction des ressources humaines et met en œuvre la politique handicap de l'établissement.

- **La.le médecin de prévention** (service de santé au travail) émet un avis ou une prescription qui est obligatoire avant tout aménagement de poste. Lorsque ses propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit en être tenu informé.

À l'UT2J, la présidence a souhaité renforcer ce dispositif en nommant un.e chargé.e de mission pour mener une politique globale en faveur du handicap et en créant, au sein de la DRH, le pôle environnement professionnel (PEP), dont l'une des missions est l'accompagnement et la prise en charge des personnels en situation de handicap.

\*Chiffres au 1<sup>er</sup> janvier 2016

## Une autre approche du handicap : la loi du 11 février 2005

La loi de 2005 définit le handicap comme « 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** ».

Le handicap se définit donc comme le résultat d'une interaction entre la personne et son environnement, c'est pour cela que l'on parle de personne en situation de handicap car celle-ci ne se réduit pas à son handicap.

Les **maisons départementales des personnes handicapées** (MDPH) par leur commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) délivrent l'attestation de la **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé** (RQTH).

En dehors des personnes titulaires de la RQTH, la loi précise la notion de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) - voir liste p.22.

## Les différentes typologies de handicap

### Le handicap dit visible : déficiences motrices et sensorielles

#### Déficiences motrices :

les troubles de la motricité représentent environ 13% de la population handicapée.

- Atteinte partielle ou totale de la mobilité, de la préhension, de la communication
- Troubles musculo-squelettiques (TMS)
- Lombalgies
- Paralyse, IMC (infirmes moteurs cérébraux), myopathie, lésion de la moelle épinière

**2 à 3%** des personnes en situation de handicap utilisent un fauteuil roulant. La plupart des handicaps moteurs surviennent au cours de la vie : 0,2% avant 19 ans ; 1,3% entre 20 et 59 ans ; 3,2% à partir de 60 ans.

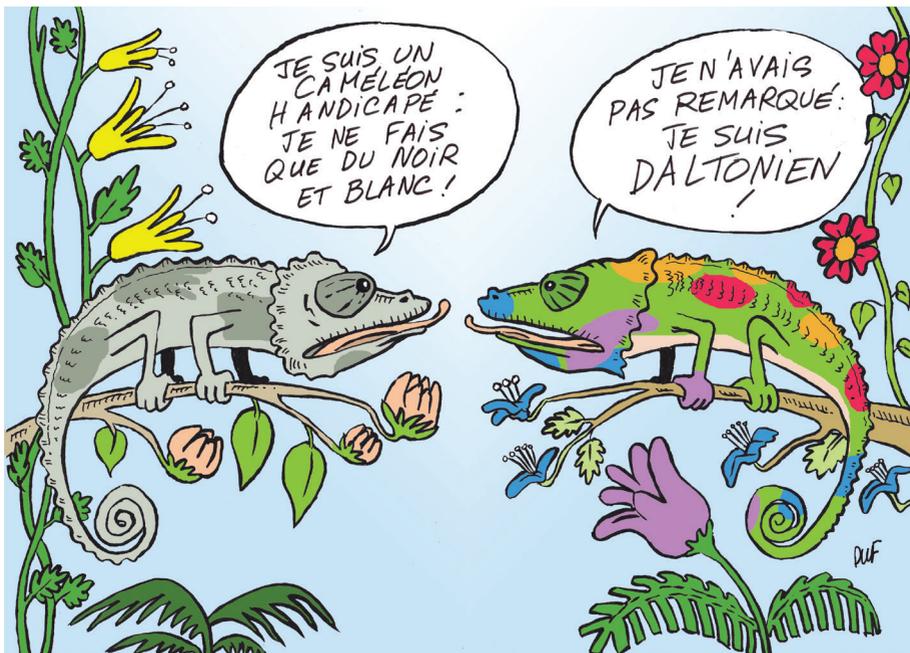
INSEE 2015

#### Déficiences sensorielles :

les troubles sensoriels représentent 11% de la population handicapée.

- Personnes non voyantes ou mal voyantes
- Personnes sourdes ou malentendantes
- Personnes souffrant de troubles de la parole
- Personnes souffrant d'affection temporaire ou définitive de certaines aptitudes cognitives (mémoire, raisonnement, langage)

Sur 1,7 millions de personnes souffrant de déficience visuelle, **3,6%** sont aveugles. Sur 5,18 millions de personnes souffrant de déficience auditive, **5,8%** sont sourdes.



**Le handicap dit invisible : handicap d'origine intellectuelle, déficiences psychiques, handicap lié à un traumatisme crânien, maladies chroniques invalidantes**

12 millions de français.es sont touché.e.s par un handicap. Parmi elles.eux, 80% ont un handicap invisible.

INSEE 2015

**Handicap d'origine intellectuelle :** 6,6% des personnes en situation de handicap sont atteintes d'une déficience intellectuelle ou mentale.

- Réduction des facultés intellectuelles
- Lenteur de compréhension, faible contrôle de l'affectivité et difficulté à se repérer dans l'espace et dans le temps

Dans le cas d'un handicap léger (à ne pas confondre avec la maladie mentale), la personne est quasi-autonome et peut s'adapter correctement au monde du travail. Elle n'a besoin que d'une attention plus prévenante.

**Déficiences psychiques :** troubles affectant plutôt la sphère affective et relationnelle de l'individu de type : psychoses, troubles bipolaires, dépression, etc.

C'est un sujet tabou dans le monde du travail pourtant près d'une personne sur cinq a souffert ou souffrira d'une dépression au cours de sa vie.

INSERM 2014

L'environnement immédiat et l'ambiance de travail jouent un rôle particulièrement prépondérant dans la prise en compte des personnes souffrant de ce handicap.

**Handicap lié à un traumatisme crânien :** les conséquences restent pour la plupart invisibles pour l'entourage et pour l'intéressé.e elle.lui-même.

Au-delà des atteintes physiques, les dimensions cognitives, psychoaffectives et comportementales sont des freins importants au retour de la personne à la vie ordinaire.

On peut placer ce type de handicap dans la catégorie des polyhandicaps.

Il y a en France 150 000 traumatismes crâniens par an avec séquelles pour 10% des personnes atteintes.

INSEE 2012

**Maladies chroniques invalidantes :** une maladie chronique évolutive nécessite une prise en charge sur plusieurs années. Il y a des phases d'amélioration, de rémission ou d'aggravation parfois de façon imprévisible.

La fatigue induite par la maladie et/ou son traitement devra être prise en compte. Il sera donc certainement nécessaire d'aménager le temps de travail.

- Maladies d'origine professionnelle : exposition à l'amiante, allergie, etc.
- Maladies virales : hépatite, sida, etc.
- Maladies neurodégénératives : Alzheimer, etc.
- Maladies génériques : diabète insulino-dépendant, sclérose en plaques, etc.
- Maladies cardio-vasculaires : AVC, etc.
- Maladies auto-immunes : polyarthrite rhumatoïde, etc.

**S e faire reconnaître travailleur handicapé**

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est délivrée **pour de nombreuses maladies et limitations**. Les personnes souhaitant obtenir la RQTH doivent contacter la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du département où elles résident. C'est une démarche personnelle et individuelle.

La MDPH peut également déterminer le taux d'incapacité et délivrer une carte d'invalidité. Un délai de plusieurs mois est souvent nécessaire pour ces démarches, il est

donc recommandé de constituer son dossier le plus rapidement possible - [www.mdph.fr](http://www.mdph.fr).

À l'UT2J pour vous aider dans ces démarches : vous pouvez contacter le pôle environnement professionnel, l'assistant.e de service social des personnels, le service de santé au travail (médecine de prévention).

## Se déclarer à son employeur / obtenir une compensation liée au handicap

Se déclarer travailleur handicapé auprès de l'employeur relève d'une **démarche volontaire de l'agent**, cela peut se faire à tout moment ou lors de la campagne annuelle de recensement auprès de la.le correspondant.e handicap de l'établissement. Celui-ci leur assure une totale confidentialité des échanges.

Les services de gestion des pôles Biatss, enseignants et le service du personnel de l'École supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE) peuvent être également vos interlocuteurs.

**Le handicap peut intervenir au cours de la carrière. C'est la situation la plus fréquente.** Elle peut être vécue difficilement car le handicap peut diminuer les capacités professionnelles et bouleverser les conditions de travail devenues inadaptées à la nouvelle condition de l'agent. **Il est donc souhaitable de faire reconnaître rapidement son handicap à l'employeur, pour éviter de mettre sa santé et sa sécurité en danger. Parallèlement des aménagements pourront être anticipés.**

### Que faut-il faire ?

Rencontrer le médecin de prévention. Il conseillera la personne et établira une prescription médicale qui sera transmise au pôle environnement professionnel pour sa mise en œuvre.

### Quelles compensations ?

- **Aménagement du poste de travail :** aménagement matériel, mise à disposition de matériels spécifiques.
- **Aménagement des horaires de travail :** ce n'est pas un allègement de service mais il s'agit d'aménager l'emploi du temps de l'agent pour tenir compte de soins ou d'une fatigabilité liée à la pathologie.



**La.le médecin de prévention émet un avis et établit une prescription qui est obligatoire avant tout aménagement de poste pour compenser le handicap et permettre le maintien dans l'emploi. Au regard de cette prescription la correspondante handicap responsable du pôle environnement professionnel met en œuvre les aménagements. Dans certain cas l'avis d'un ergonome peut être demandé.**

### Si l'aménagement n'est pas possible, plusieurs autres possibilités existent :

- **L'affectation sur un autre emploi de même grade :** affecter l'agent sur un autre emploi de même grade dont les conditions de travail sont compatibles avec son handicap/inaptitude<sup>2</sup>. L'avis du médecin de prévention est nécessaire. Si la réintégration de l'agent fait suite à un congé de maladie (congé longue maladie, congé longue durée ou congé ordinaire de + de 6 mois), la nouvelle affectation est prononcée après avis du comité médical.
- **Le reclassement :** le comité médical doit être saisi pour constater l'inaptitude temporaire ou définitive de l'agent et la nécessité de le reclasser dans un autre corps. L'établissement 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.

Si l'administration n'est pas en mesure de le proposer, elle doit motiver sa décision et l'agent sera alors mis à la retraite pour invalidité.

### Qu'est-ce que le reclassement ?

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.

• **Le bilan de compétences :** pour les agents rencontrant des difficultés dans le maintien de leur emploi, ils peuvent demander à réaliser un bilan de compétences pour les aider à affiner un autre projet professionnel. L'avis du médecin de prévention peut être souhaité.

<sup>2</sup> L'inaptitude : lorsqu'un agent n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions pour raisons de santé, il peut être déclaré inapte, de façon temporaire ou définitive. Cette inaptitude est constatée par le comité médical dans le cas d'une réintégration suite à un congé maladie ordinaire de plus de 6 mois, de longue maladie ou de longue durée, ou par la.le médecin de prévention lorsque l'intéressé.e n'a pas bénéficié préalablement d'un congé maladie.

# Les droits pour les personnels en situation de handicap

## **Droit à aménagement du poste de travail :**

mise à disposition de matériels spécifiques.

## **Facilitation des déplacements :**

organisation du transport domicile-travail et des déplacements professionnels, aménagement d'un véhicule.

## **Droit au temps partiel :**

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel peut être accordée de plein droit, après avis du médecin de prévention. La rémunération est alors proportionnelle au temps travaillé.

## **Mise à disposition d'une assistance humaine :**

elle varie selon le type de handicap. C'est le médecin de prévention qui apprécie la quotité hebdomadaire nécessaire à l'agent en situation de handicap/inaptitude. L'assistant.e ne se substitue pas à la personne, elle.l apporte uniquement un appui matériel.

## **Prise en compte possible pour les mutations :**

une priorité peut être accordée pour les mutations. Afin de l'obtenir, l'intéressé.e doit transmettre, en même temps que sa demande de mutation, les justificatifs et un avis du médecin de prévention attestant que cette demande vise à améliorer effectivement ses conditions de travail au regard de son handicap.

## **Prise en compte pour les détachements et les mises à disposition :**

si les possibilités de mutation sont insuffisantes, la.le bénéficiaire peut obtenir une priorité pour un détachement ou une mise à disposition.

## **Bonification des chèques vacances :**

dans le cadre des conditions requises pour bénéficier des chèques vacances, une bonification de ceux-ci est possible pour les personnels reconnus travailleurs handicapés. Un dossier doit être déposé auprès du pôle Biatss, du pôle enseignant ou du service du personnel de l'Espe - [www.fonctionpublique-chequesvacances.fr](http://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr).

## **Aide au déménagement :**

si l'agent est dans l'obligation de déménager afin d'évoluer dans son emploi ou de le conserver, une prise en charge partielle des frais de déménagement est possible. Cette aide n'a pas vocation à compenser un éloignement géographique ou la desserte estimée insuffisante par les transports en commun entre le lieu de travail et le domicile de l'agent.

## **Conditions de départ en retraite :**

L'agent en situation de handicap peut, dans certaines conditions, bénéficier d'un départ à la retraite anticipé à condition de justifier d'un certain taux de handicap et d'une certaine durée d'assurance durant la.les période.s de handicap. Il lui appartient de s'adresser au bureau de gestion dont il dépend pour obtenir de plus amples informations.

## **Des actions de formation :**

comme pour tous les agents, pour développer son potentiel et adapter ses compétences à l'évolution de son environnement professionnel ; incluant les préparations aux concours et examens professionnels. Si besoin, ces formations doivent être aménagées pour compenser le handicap (accessibilité des locaux, équipements et supports de formation adaptés au handicap).

## **Des actions de formations spécifiques au handicap :**

les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier, après avis du médecin de prévention, de formations spécifiques destinées à compenser leur handicap ou à l'apprentissage de techniques palliatives (langue des signes, braille, etc.) ou encore de formations à l'utilisation de matériels et logiciels adaptés à leur handicap.

 **Pour rappel, l'avis et la prescription du médecin de prévention sont indispensables et préalables à toutes démarches.**

# Le recrutement des personnes en situation de handicap

Sur les **2,51 millions** de personnes reconnues travailleurs handicapés (bénéficiant de la RQTH) **81%** occupent un emploi ordinaire.

INSEE 2015

Les personnes en situation de handicap disposent de deux voies d'accès à la fonction publique :

## 1. Le concours :

il s'agit du mode de recrutement relevant du droit commun. La personne en situation de handicap peut bénéficier d'un aménagement des épreuves sur présentation d'un certificat médical établi par un médecin agréé. Le déroulement des concours prévoit une pause suffisante entre les épreuves afin que les personnes qui bénéficient d'un temps supplémentaire puissent se reposer.

## 2. Le recrutement direct par la voie contractuelle :

la possibilité d'accéder à la Fonction publique par contrat est offerte à certaines catégories de bénéficiaires de l'obligation

d'emploi n'étant pas déjà fonctionnaires et répondant aux mêmes conditions de diplômes ou d'équivalences que celles exigées des candidat.e.s aux concours externes. Ce statut de BOE (bénéficiaire de l'obligation d'emploi) n'ouvre pas pour autant droit à un recrutement systématique.

Les personnes doivent consulter un.e médecin agréé.e qui attestera que leur handicap est compatible avec l'exercice des fonctions envisagées compte tenu des possibilités de compensation.

Les modalités de ce type de recrutement sont fixées par le décret n° 95-979 du 25 août 1995.

L'ouverture de poste par la voie contractuelle :

### Concours visant à recruter des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé :

- La première sélection des candidatures s'effectue sur dossier (CV, lettre de motivation, diplômes, justificatifs prouvant la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi - BOE)

- Les candidat.e.s dont les dossiers ont été présélectionnés sont convoqué.e.s à un entretien devant une commission de recrutement. Les candidat.e.s sont ensuite averti.e.s de la décision définitive.

- Les BOE sont recrutés sur la base de compétences spécifiques qui répondent aux besoins de recrutement de l'administration.

- En fin de contrat, un jury est organisé afin d'apprécier, au cours d'un entretien, l'aptitude professionnelle de l'agent. Le jury a à sa disposition un rapport du chef de service ou chef d'établissement. Ces documents doivent être rédigés sur un plan strictement professionnel et n'ont pas à faire référence au handicap de l'agent.

Comme pour les autres agents, suite à cet entretien est envisagé : la titularisation, le renouvellement de contrat ou le non renouvellement.

### Concours visant à recruter des enseignant.e.s de l'enseignement du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés dans les établissements d'enseignement supérieur.

- La première sélection des candidatures s'effectue sur dossier (CV, lettre de motivation, diplômes, justificatifs prouvant la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi - BOE) . Il convient de s'assurer que les candidat.e.s justifient bien des conditions de diplômes ou du niveau d'études exigés aux concours externes et fixés par le statut particulier du corps auquel ils sont susceptibles d'accéder.

- Les candidat.e.s dont les dossiers ont été présélectionnés sont convoqué.e.s à un entretien devant une commission de recrutement. Les candidat.e.s sont ensuite averti.e.s de la décision définitive.

- Le contrat est passé pour une durée d'un an par le rectorat d'académie, pour les enseignant.e.s du second degré, par la direction académique des services de l'éducation nationale (Dasen) pour les enseignant.e.s du premier degré. Il doit prendre effet au 1<sup>er</sup> septembre.

- S'agissant d'un recrutement dans un établissement d'enseignement supérieur, le président devra établir un rapport sur la manière de servir de l'intéressé.e, sur la base d'une analyse des compétences requises, adaptées à l'enseignement supérieur, et des observations présentées par la.le tuteur.ice.

### Recrutement

#### d'enseignant.e.s-chercheur.e.s

- Le recrutement de ces personnels s'effectuera au sein de chaque établissement. Les candidats à ces emplois devront justifier des diplômes ou niveaux d'études exigés pour les postes d'enseignant.e.s-chercheur.e.s et être inscrit.e.s sur une liste de qualification aux fonctions d'enseignant.e.s-chercheur.e.s. Elles.ils pourront être dispensé.e.s de cette inscription sur la liste de qualification dans les mêmes conditions que les candidat.e.s à un poste d'enseignant.e-chercheur.e par la voie des autres concours. Elles.ils seront sélectionné.e.s par le biais

d'un comité de sélection. Si elles.ils sont retenu.e.s, elles.ils seront recruté.e.s par contrat conclu par la.le président.e ou la.le directeur.ice de l'établissement d'une durée égale à celle du stage prévu pour les maître.sse.s de conférences, soit un an.

- Lors de la titularisation et du reclassement de ces personnels, l'année de service effectuée en qualité d'agent contractuel sera prise en compte en totalité.

- Les postes ouverts aux personnes en situation de handicap (BOE) susceptibles d'être recrutées par la voie contractuelle seront publiés sur l'application Galaxie. Les agents concernés seront sélectionnés via un comité de sélection. Si leur candidature est retenue, ils bénéficieront, sous réserve de la vérification de leur aptitude physique et de la compatibilité de leur handicap avec les fonctions sur lesquelles ils ont postulé, d'un contrat d'une année à l'issue duquel ils pourront être titularisés dans le corps des enseignant.e.s-chercheur.e.s.

### Le contrat : durée et rémunération

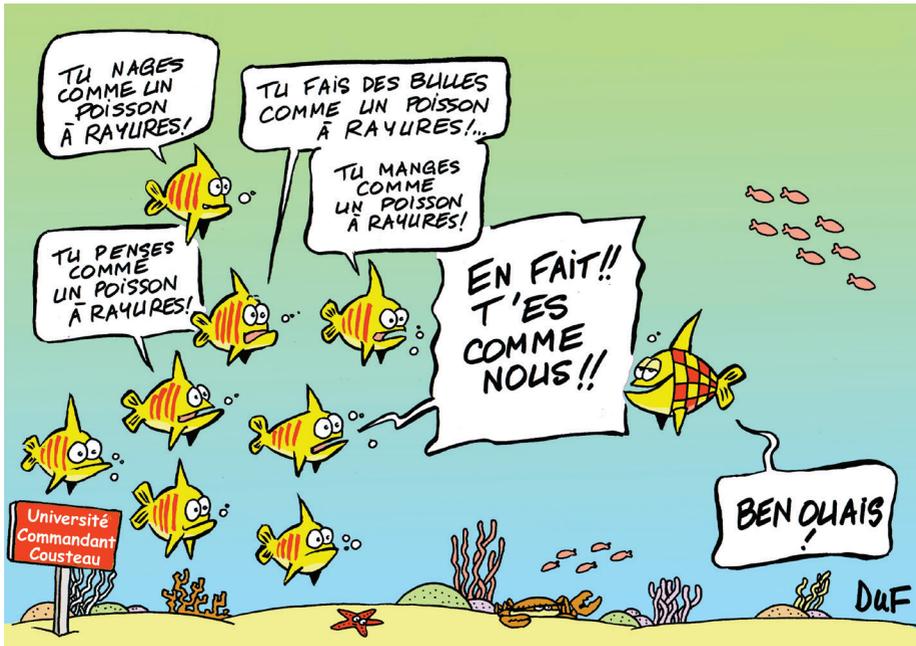
- Le contrat est passé pour une durée équivalente à celle de la période de stage du corps considéré (un an et deux ans pour les conseillers d'orientation psychologue).

- La rémunération est alignée sur celle des stagiaires issus des concours externes, y compris les primes et indemnités.

- Si à l'issue du contrat la personne est titularisée, l'ancienneté correspondant à la durée du stage et à d'éventuels services antérieurs est prise en compte.

L'Université Toulouse - Jean Jaurès a augmenté le recrutement de personnels BOE :

2014 :	1	enseignant,	1	Biatss
2015 :	2	enseignants,	2	Biatss
2016 :	2	enseignants,	2	Biatss
2017 :	1	enseignant,	3	Biatss



## Accueillir une personne en situation de handicap

### Au niveau de l'établissement

- **Inciter les personnels** (en particulier les personnels d'encadrement) **à se former** à la prise en compte du handicap en situation de travail : la formation permet de changer le regard sur le handicap
- Dès l'arrivée de l'agent, **mettre en place, l'aménagement de son poste de travail**. Pour cela, l'avis et la prescription préalable du médecin de prévention sont obligatoires. Le pôle environnement

professionnel, par sa son correspondante handicap est chargé de cette mise en œuvre

- **Permettre l'accès à l'information** : les supports d'information doivent être adaptés au handicap de la personne (malvoyant, malentendant<sup>3</sup>, etc.)
- **Permettre l'accessibilité des locaux** : l'accès « à tout pour tous » est le mot d'ordre de la loi de février 2005.

### Au niveau du service ou de la composante

- **Organiser une première prise de contact** : le pôle environnement professionnel mettra en contact l'agent en situation de handicap avec sa son chef.fe de service ou responsable de composante. Ce sera pour celle.celui-ci l'occasion d'exposer les missions de son service et de faire une présentation des activités et tâches qui seront confiées à l'agent.

Ce temps servira aussi à demander à l'agent en situation de handicap ce dont il a besoin pour s'intégrer dans son nouvel environnement professionnel. Un retour sur ces besoins pourra être fait par la.le chef.fe de service ou responsable de composante auprès du PEP.

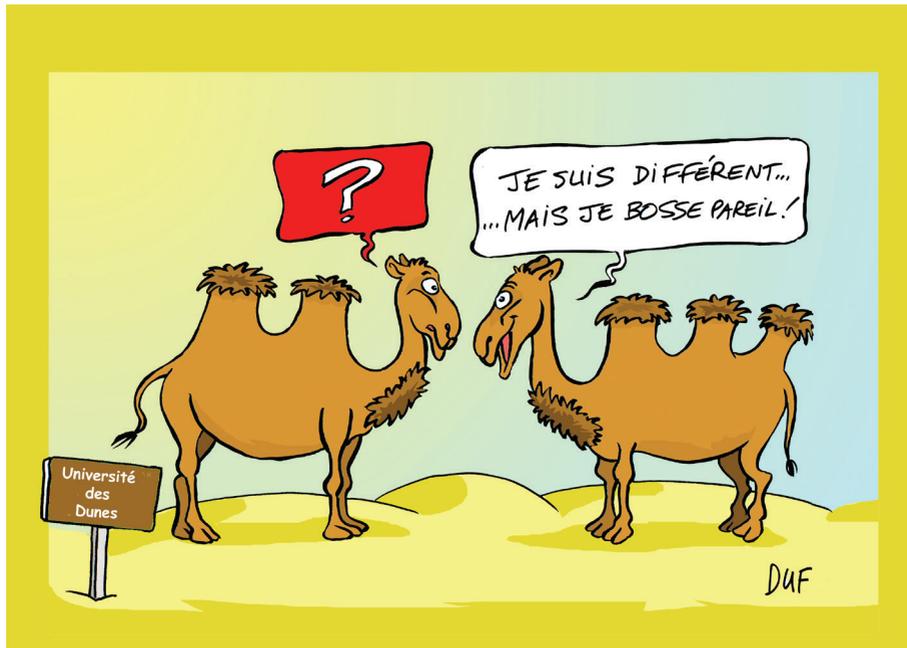
- **Informers les collègues** : l'intégration doit être préparée auprès des collègues de travail, surtout si le handicap du nouvel agent nécessite des aménagements particuliers (horaires, espace de travail, matériel spécifique, nouvelle répartition des tâches, etc.). Des rencontres en amont avec l'équipe de travail peuvent faciliter l'intégration de la personne arrivant nouvellement sur le poste.

Lorsque les personnes en situation de handicap ne souhaitent pas que leurs collègues aient connaissance de leur qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) ou de leur statut RQTH, ils doivent comprendre que les aménagements peuvent passer pour du favoritisme et que l'intégration peut s'en trouver mise à mal.

*Bien accueillir une collègue en situation de handicap, c'est l'affaire de tous et toutes !*

3. La vélotypie est une méthode de saisie qui assure un sous-titrage en temps réel pour permettre aux personnes porteuses d'un handicap auditif de participer à une réunion.

## Témoignages



[[ Lorsque j'ai parcouru les brochures sur le handicap diffusées sur le campus de notre université, je les ai trouvées bien faites, sans doute utiles, mais je ne me suis pas sentie concernée. Pourtant, suite à une longue maladie il y a quelques années déjà, j'ai appris que mon corps, bien que guéri, ne me permettait plus toujours de remplir convenablement les activités du quotidien, du moins comme avant. Pensant comme tout un chacun, qu'un statut de RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) risquait de stigmatiser mon image, j'ai laissé passer le temps. Les difficultés du quotidien se sont lentement mais progressivement accrues. J'ai alors perçu les brochures handicap d'une autre manière. Grâce à l'écoute que j'ai pu trouver auprès des personnes en charge de l'accompagnement, j'ai pu mener une réflexion en toute confiance et je n'ai pas regretté d'avoir entrepris des démarches qui se sont avérées moins compliquées que je ne le pensais. Le statut de RQTH est un droit qui permet de renouer pleinement avec la vie en communauté. Ce n'est pas un privilège, c'est un statut, une sorte de nouvel espace de vie qui me permet de mieux gérer mon quotidien et gomme la peur de ne pas y arriver. Mes faiblesses ne me font plus culpabiliser et je me sens tout simplement en sécurité. ]]

Ch. C., ingénieure d'étude\*

[[ Étant malentendante depuis plus de 15 ans, je suis appareillée afin de pouvoir poursuivre dans les meilleures conditions possibles mon métier d'enseignante-chercheure. J'ai été reçue par Martine Maydiou, responsable du pôle environnement professionnel en tout début d'année universitaire 2016-2017, moins de 3 mois après mon dossier était instruit. Toutes les démarches m'ont été clairement présentées, de même que les personnes à contacter, ou encore les structures compétentes auxquelles je devais m'adresser (MDPH, MGEN). Je ne peux qu'être pleinement satisfaite de l'accueil, du suivi et de la rapidité de la prise en charge tant personnelle que financière. ]]

Pr. Chantal Zaouche Gaudron ]]

[[ L'année dernière à la suite d'une rhizarthrose invalidante qui m'empêchait de me servir de la main droite et en raison de problèmes de vision de plus en plus graves le médecin du travail (médecin de prévention) m'a suggéré de faire la demande du statut de travailleur handicapé. C'est une démarche qui a suscité beaucoup de résistance de ma part car il est psychologiquement difficile de faire état de la diminution de ses capacités fonctionnelles et encore plus de le faire reconnaître. Mais j'ai finalement consenti à faire les démarches administratives qui ont conduit à cette reconnaissance d'un statut particulier et j'ai pu ainsi bénéficier de la prise en charge d'un ordinateur portable léger qui simplifie mon travail ; je suis très reconnaissante à l'université qui m'emploie des efforts matériels qu'elle consent pour faciliter la poursuite du travail des travailleurs handicapés. Je n'ai pas encore pu obtenir de renseignements auprès du pôle de gestion des personnels concernant les avantages éventuels que ce statut peut octroyer car je ne pense pas pour l'instant prendre de retraite anticipée mais savoir que cela serait possible grâce à la reconnaissance de mon statut me procure un sentiment de sécurité accrue. ]]

Françoise H., enseignante-chercheuse - MCF \*

[[ Comment parler du handicap invisible, surtout quand il s'agit d'une maladie invalidante d'origine neurologique ? C'est tout à la fois un fardeau pénible à vivre dans l'exercice d'un métier, un tabou difficile à déconstruire, et un comble pour l'enseignant-chercheur. Heureusement les temps évoluent et le regard que portent les gens sur des pathologies qui génèrent des troubles physiques ou cognitifs et qui affectent le comportement changent. Dans ce contexte, le rôle du pôle santé et la bienveillance de la correspondante handicap pour les personnels ont été essentiels pour avancer et travailler sereinement. Cette aide repose sur l'écoute et la mise en place d'un cadre de travail plus adapté. C'est un premier pas qui m'a permis de vivre mieux mes interactions avec les collègues comme avec les étudiants. ]]

Beatrix K., enseignante-chercheuse - MCF\*

[[ Je suis arrivée à l'université en 1996 en tant que gestionnaire financière au sein de l'agence comptable puis de la direction des affaires financières. Ma fonction nécessitait de travailler sur ordinateur et d'utiliser régulièrement la photocopieuse située hors de mon bureau. Souffrant de séquelles de poliomyélite, mon état de santé se dégradait au fil du temps, mon travail devenait de plus en plus difficile dus aux nombreux déplacements effectués et à la saisie sur ordinateur. Mes responsables de l'époque m'ont alors fait installer une photocopieuse/imprimante dans mon bureau, ce qui m'a beaucoup aidée. Par ailleurs des aménagements d'horaires ont été mis en place afin de pouvoir faciliter l'organisation de mes soins.

À mon arrivée à la division de la vie étudiante en 2015, une rencontre a été organisée avec Martine Maydieu (responsable du PEP et correspondante handicap pour les personnels) et ma responsable Rose Marie Expert dans le cadre des rencontres des personnels arrivant nouvellement dans un service. Nous avons fait ensemble le point sur mes besoins. Puis j'ai rencontré le médecin de prévention et s'en est suivi l'achat d'un fauteuil adapté à ma pathologie et d'un pupitre porte-documents, ce qui a grandement amélioré mon positionnement et ma posture de travail.

Le fait de me déclarer auprès de l'administration et d'être reconnu en tant que travailleur handicapé (RQTH) m'a permis d'avoir un suivi régulier avec le médecin de prévention. Ainsi cela s'est traduit par un aménagement de mon poste de travail et la prise en charge de mes frais de déplacements effectués par Mobibus. Moins de douleurs, moins de tracas, moins de fatigue. Tout cela a contribué à améliorer ma vie au travail et petit à petit, ma vie quotidienne. ]]

Marie Duong, gestionnaire financière - DIVE

\*Ces personnels ont souhaité garder l'anonymat

## Annexe

### Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont énumérés à l'article L5212-13 du Code du Travail. Il s'agit :

- des personnes reconnues travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (MDPH),
- des agents titulaires de la carte d'invalidité,
- des agents titulaires de l'allocation aux adultes handicapés,
- des titulaires d'une rente liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente supérieure à 10%,
- des titulaires d'une pension d'invalidité dans les cas où l'invalidité a réduit d'au moins des deux tiers les capacités de travail ou de gain des intéressés.e.s,
- des sapeurs- pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité après un accident survenu ou une maladie contractée en service,
- des titulaires d'un emploi réservé énumérés aux articles L394 à L396 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

Ces derniers sont notamment :

- des invalides de guerre,
- des victimes de guerre et du terrorisme,
- des orphelin.e.s et veufs.ves de guerre,
- des sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service,
- des personnes qui, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives, ont subi une atteinte à leur intégrité physique.

Source : handicap.emploipublic.fr

## Glossaire

**BOE** : bénéficiaire de l'obligation d'emploi

**CDAPH** : commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

**FIPHFP** : fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique

**MDPH** : maison départementale des personnes handicapées

**Pep** : pôle environnement professionnel

**RQTH** : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

**SST** : service de santé au travail (médecine de prévention des personnels)

## Vos interlocuteurs à l'UT2J

### Pascale Chiron

Chargée de mission handicap  
pascale.chiron@univ-tlse2.fr

### Martine Maydieu

Correspondante handicap, responsable du pôle environnement professionnel de la DRH  
martine.maydieu@univ-tlse2.fr - 05 61 50 48 92  
Maison des Solidarités - bureau 123

### Service de santé au travail

(médecine de prévention des personnels)

**Jean Fernandez**, médecin de prévention

**Corinne Gahagnon**, secrétariat (permanence tous les matins)  
sst@univ-tlse2.fr - 05 61 50 38 67  
Maison des Solidarités - bureau 104

Un.e assistant.e du service social des personnels  
Maison des Solidarités - bureau 101 - poste 41 68

### Les pôles de gestion des personnels

**Genêt Sadek-Leroy**, responsable du pôle Biatss

**Catherine Giraud**, responsable du pôle enseignants

**Elise Banaszak**, responsable du service du personnel de l'Espe

### Le pôle gestion des compétences (PGC)

Pour les formations : formation@univ-tlse2.fr

# HandiFAC

*un nouveau regard  
sur le handicap*