

Travailler avec la mucoviscidose dans la fonction publique



Propos introductifs

Grâce aux avancées de la recherche et aux progrès des soins, plus de la moitié des patients atteints de mucoviscidose sont aujourd'hui des adultes et beaucoup d'entre eux travaillent.

Après le guide « *Travailler avec la mucoviscidose* » (disponible sur le site vaincrelamuco.org) consacré au secteur privé, ce guide présente les spécificités de la fonction publique. Il a pour vocation de vous donner des repères si vous souhaitez intégrer et travailler au sein de la fonction publique.

Aujourd'hui, de nombreuses personnes atteintes de mucoviscidose travaillent ou ont pour projet de travailler au sein de la fonction publique. Au-delà de la richesse des métiers qui y existent, différentes raisons expliquent cet attrait, et notamment le fait que le secteur public offre un environnement de travail relativement stable, une certaine « sécurité de l'emploi » qui compense l'incertitude, l'imprévisibilité qui accompagne toute maladie chronique évolutive comme la mucoviscidose.



© monkeybusinessimages - iStock.com

La fonction publique a un mode de fonctionnement qui lui est propre et des particularités de recrutement et de maintien en emploi souvent méconnues. Quel que soit le mode de recrutement dont ils ont bénéficié, les agents de la fonction publique (fonctionnaire ou agent non titulaire) en situation de handicap ont les mêmes droits et les mêmes obligations que les autres agents publics. Ils peuvent toutefois bénéficier, en fonction de leur situation, d'un certain nombre de mesures spécifiques détaillées tout au long de ce guide : recrutement sans concours, temps partiel de droit, aménagement de leur poste de travail, etc.

Sommaire

Handicap et fonction publique : le cadre légal	4
● L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique	5
● Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	6
● Le statut de travailleur handicapé	7
Intégrer la fonction publique	9
● Les trois fonctions publiques	10
● Les conditions d'accès à la fonction publique	11
● Les modes de recrutement possibles :	12
• Le recrutement par concours	
• Le recrutement par contrat donnant vocation à titularisation	
• L'alternance	
• Le Pacte	
Travailler et préserver son capital santé	16
● Le temps partiel thérapeutique	17
● Le congé longue maladie fractionné	18
● Le télétravail dans la fonction publique	19
● Focus sur les dispositifs propres à l'Éducation nationale	20
● Les autres dispositifs mobilisables pour les agents publics en situation de handicap	22
● Focus sur les dispositifs spécifiques pour les aidants familiaux	24
Évoluer, changer de métier, se former	27
● Le bilan de compétences	28
● Le compte personnel de formation	29
● Le congé de formation professionnelle	30
Quand le maintien en poste n'est plus possible	31
● Le reclassement	31
● La mise en disponibilité d'office pour raison de santé	32
● La mise à la retraite pour invalidité	33
L'accompagnement de votre vie professionnelle par Vaincre la Mucoviscidose	34
Glossaire	36

Remarque de l'éditeur : pour faciliter la lecture de ce guide, c'est le masculin générique qui a été utilisé. Le contenu s'adresse néanmoins à toutes les personnes quel que soit leur genre.



Handicap et fonction publique :

le cadre légal

Tout comme les entreprises du secteur privé, la fonction publique doit faciliter l'accès et le maintien en emploi des travailleurs en situation de handicap. Pour cela, le législateur impose le respect d'un

cadre légal assez strict. Une obligation d'emploi des travailleurs handicapés au sein des trois versants de la fonction publique a ainsi été mise en place.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) dans la fonction publique

L'obligation juridique pour les employeurs publics d'employer au moins 6 % de travailleurs en situation de handicap n'est pas nouvelle, puisqu'elle résulte, comme pour le secteur privé, de la loi du 10 juillet 1987. Mais elle n'était, contrairement au privé, jusqu'ici assortie d'aucune sanction en cas de non-respect. Pour passer d'une obligation non contraignante à une obligation effective, la loi du 11 février 2005 a créé le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Désormais, les employeurs publics d'au moins vingt agents qui ne respectent pas le taux d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés s'exposent à des sanctions financières en cas d'infraction à la législation.

Quels sont les bénéficiaires de cette obligation d'emploi ?

- Les titulaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), délivrée par la Maison départementale pour les personnes handicapées (MDPH) ;
- Les bénéficiaires de l'allocation d'adulte handicapé (AAH), délivrée par la MDPH ;
- Les détenteurs de la carte mobilité inclusion (CMI) mention « invalidité » ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.



Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Les employeurs publics d'au moins vingt agents qui ne respectent pas le taux d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés doivent verser une contribution financière annuelle au FIPHFP. Cette contribution est calculée à proportion des effectifs de travailleurs handicapés manquants.

Le FIPHFP a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des personnes handicapées au sein des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière.

Le FIPHFP propose différents types d'aides (financières, techniques, humaines) afin d'accompagner les employeurs publics dans le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

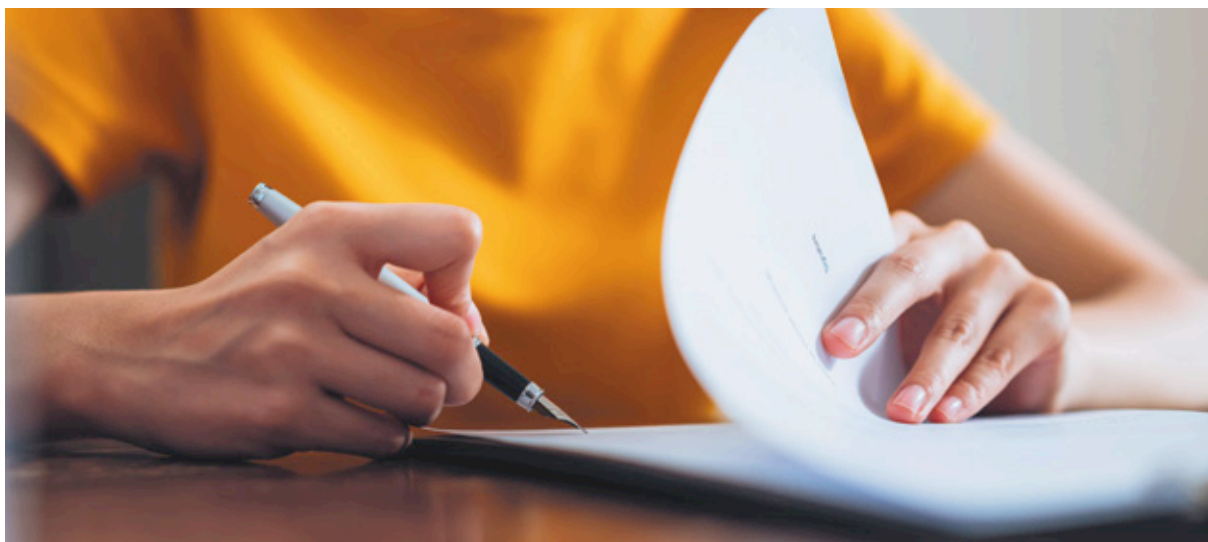
On trouve notamment des aides concernant :

- Les adaptations du poste de travail ;
- La formation des travailleurs handicapés ;
- Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée ;
- La formation et l'information des personnels en matière de handicap.

Le FIPHFP intervient sur tout le territoire via la caisse des dépôts et des comités locaux.

 **D'INFORMATIONS**

fiphfp.fr





Le statut de travailleur handicapé

Pour certains patients atteints de mucoviscidose, le fait de demander un statut de travailleur handicapé ne va pas de soi. Le mot handicap est aujourd'hui encore un mot tabou entouré de nombreuses fausses représentations (le handicap est visible, une personne handicapée a toujours besoin d'aide). Les premières victimes de ces fausses représentations vont être les patients eux-mêmes.

La reconnaissance de la qualité de travailleur (RQTH) est délivrée à *« toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique »* (source : article L5213-1 du Code du travail).

À NOTER

La RQTH ne vous prive en aucun cas d'utiliser les dispositifs de « droit commun ». Les formations et offres d'emploi « classiques » vous restent ouvertes.

Cela signifie que la qualité de travailleur handicapé n'est pas synonyme d'inaptitude générale au travail. Elle souligne seulement des difficultés à trouver ou à conserver un emploi spécifique et non pas tout emploi. Ainsi, la RQTH peut concerner toute personne affectée, de manière provisoire ou permanente, par un problème de santé entraînant des difficultés dans la tenue de son poste de travail.

Qui peut l'obtenir ?

La RQTH peut être attribuée à toute personne âgée d'au moins 16 ans (voire 15 ans dans certains cas) et entrant dans la vie active (stage, alternance, emploi).

La RQTH est attribuée en principe pour une durée de 1 à 10 ans. Elle est attribuée exceptionnellement à vie en cas d'altération définitive d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique et que cela réduit les possibilités d'obtenir un emploi ou de le conserver.

Comment obtenir la RQTH ?

Le statut de travailleur handicapé s'obtient auprès de la MDPH de votre département.

Le dossier est examiné par une équipe pluridisciplinaire. Vous pouvez être convoqué pour rencontrer le psychologue du travail, ou passer une visite médicale... Mais le plus souvent, les demandes sont traitées sur pièce, d'où la nécessité de présenter un dossier le plus complet possible. Le dossier MDPH est composé de différents documents administratifs et médicaux.

La décision est ensuite notifiée à la personne elle-même. Cette notification doit préciser les motifs de la décision et sa durée de validité. En cas de désaccord avec une décision de la MDPH, vous pouvez faire un recours. Les procédures et délais de recours sont précisés sur les notifications envoyées par la MDPH.

Pourquoi demander la RQTH ?

Avoir la RQTH ne signifie absolument pas être classé dans une case « travailleur handicapé ». Vous n'êtes pas obligé d'informer l'employeur de votre statut. Les éléments fournis à la MDPH restent confidentiels. C'est vraiment vous qui décidez si vous voulez utiliser votre RQTH ou non. **Par conséquent, il est conseillé aux patients en capacité de travailler de la demander.** Au pire, (si vous ne le souhaitez pas), vous ne l'utiliserez pas, au mieux vous bénéficierez de nombreux dispositifs.

La RQTH est en effet l'un des principaux titres permettant d'être « *bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés* ». Ce statut permet de bénéficier d'un certain nombre de mesures spécifiques (recrutement, aménagement du poste de travail, aides du FIPHFP, etc.) qui seront détaillées tout au long de cette brochure.



Attention !

Si la RTQH permet de bénéficier de nombreux dispositifs, elle ne garantit pas cependant un accès automatique à un emploi.



Intégrer

la fonction publique

La fonction publique est aujourd'hui le premier employeur de France et représente une réelle opportunité de carrière avec de nombreuses perspectives d'évolution. Intégrer la fonction publique permet d'accéder à une grande diversité de métiers

au sein de domaines très variés : enseignement, culture, santé, social, etc. Néanmoins avec ces différentes conditions d'accès, voies de recrutement, ou encore familles de métiers, la fonction publique peut paraître difficile à appréhender.



Les trois fonctions publiques

La fonction publique est composée de trois versants (État, territoriale et hospitalière), qui ensemble emploient 5,63 millions d'agents¹. Parmi eux, seulement 67,4 % ont le statut de fonctionnaire.

Au sein de la fonction publique, on trouve des fonctionnaires, mais également des agents non titulaires. Le nombre d'agents non titulaires s'est multiplié ces dernières années au sein des trois fonctions publiques car les conditions plus souples de recrutement permettent de répondre rapidement à des besoins spécifiques (leur recrutement est direct et n'emprunte pas la voie du concours). Il existe plusieurs catégories d'agents non titulaires : agents auxiliaires, agents contractuels (en CDD ou CDI), ou encore vacataires.

¹. Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2020 - Direction générale de la fonction publique

La fonction publique d'État

Elle compte 2,5 millions d'agents, soit 44 % du nombre total d'agents publics. Les emplois de la fonction publique d'État se répartissent entre les administrations centrales de l'État (police, justice, éducation nationale, etc.) et leurs services déconcentrés. De nombreux agents exercent leurs fonctions dans les établissements publics d'enseignement (collèges, lycées, universités), ainsi que dans les établissements publics administratifs rattachés aux différents ministères.

La fonction publique territoriale

Elle compte 1,9 million d'agents, soit 34 % du nombre total d'agents publics. La fonction publique territoriale regroupe notamment les personnels des collectivités territoriales (communes, départements, régions), et des structures intercommunales (communautés d'agglomérations, communautés de communes, etc.).

La fonction publique hospitalière

Elle compte 1,2 million d'agents, soit 22 % du nombre total d'agents publics. Elle regroupe entre autre le personnel des centres hospitaliers publics, les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées, les établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés, etc.

Les conditions d'accès à la fonction publique

L'accès à la fonction publique, en tant que fonctionnaire ou contractuel, est soumis à des conditions générales qui sont les mêmes pour les trois fonctions publiques.

- **Nationalité** : posséder la nationalité française ou celle d'un État membre de l'Union européenne (UE) ou d'un autre État participant à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE) ou de la Suisse.

Par exception, les emplois dits de souveraineté ne sont ouverts qu'aux citoyens français. À l'inverse, certains emplois sont accessibles par concours à tout candidat quel que soit sa nationalité (professeur de l'enseignement supérieur, médecin des établissements hospitaliers).

Aucune condition de nationalité n'est exigée pour être recruté comme agent contractuel. Il suffit d'être titulaire d'un titre de séjour autorisant à travailler en France.

- **Casier judiciaire** : il ne doit pas comporter de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions.
- **Service national** : vous devez justifier de votre participation à la journée défense et citoyenneté (ex-JAPD).
- **Aptitude physique** : il est nécessaire de satisfaire aux conditions d'aptitude physique exigées pour exercer la fonction, compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

- **Diplôme** : selon les concours, des diplômes et titres sont demandés pour pouvoir s'inscrire. Les personnes handicapées doivent posséder les mêmes que ceux exigés des autres candidats.

À NOTER

Sauf exceptions, les conditions d'âge pour l'accès aux concours de la fonction publique ont été supprimées depuis le 1^{er} novembre 2005.



Les modes de recrutement possibles

Le recrutement par concours

Le recrutement d'un fonctionnaire se fait généralement par concours. Les conditions d'accès aux concours varient selon qu'il s'agit d'un concours externe, interne ou concours dit « 3^e voie » et du niveau de l'emploi visé : emploi de catégorie A, B ou C.

Les catégories A, B et C

Les différents emplois administratifs sont classés en trois catégories, selon le niveau de diplôme minimum exigé du candidat :

- Les concours de catégorie C sont ouverts soit sans condition de diplôme, soit aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat (Brevet, BEP, CAP).
- Les concours de catégorie B sont, en général, ouverts aux titulaires du baccalauréat ou d'une qualification au moins équivalente.
- Les concours de catégorie A sont, en général, ouverts aux titulaires au minimum d'une licence ou d'une qualification équivalente.

L'inscription au concours s'effectue auprès de chaque administration organisatrice.

Attention !

Les concours sont ouverts à tous. La sélection est rude. Beaucoup n'hésitent pas à s'inscrire à des concours d'un niveau inférieur à leur qualification pour optimiser leurs chances.

Les candidats handicapés peuvent bénéficier sur demande, et sur avis du médecin agréé de l'administration, d'aménagements pour le concours (temps majoré, temps de repos, aides humaines et techniques...). À ce titre, ils doivent fournir lors de leur inscription un certificat médical délivré par le médecin agréé de l'administration, lequel déterminera le ou les aménagements particuliers dont ils ont besoin. La liste des médecins agréés est disponible auprès de la préfecture de leur département de résidence.

La titularisation suite au concours

Avant d'être titularisés, tous les candidats (handicapés ou pas) :

- Sont stagiaires (généralement une année) à partir de l'entrée en fonction ;
- Sont soumis à un examen médical auprès de l'administration qui les recrute.

+ D'INFORMATIONS

- Fonction publique d'État : fonction-publique.gouv.fr/score
- Fonction publique territoriale : concours.fncdg.com
- Fonction publique hospitalière : cng.sante.fr



Le recrutement par contrat donnant vocation à titularisation

Le recrutement par contrat donnant vocation à titularisation est une procédure dérogatoire d'accès à la fonction publique mise en place par la loi de 1987. Cette procédure concerne l'ensemble des catégories statutaires (A, B ou C).

Ce type de recrutement permet de devenir fonctionnaire sans avoir à passer le concours et est réservé exclusivement aux candidats en situation de handicap.

Les candidats doivent remplir des conditions d'aptitude physique et des conditions de diplômes ou de niveau d'études identiques à celles du recrutement par concours.

Pour bénéficier de cette voie dérogatoire vous devez être bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : titulaire de la RQTH, bénéficiaire de l'AAH, titulaire de la carte mobilité inclusion (CMI) mention « Invalidité », titulaire d'une pension d'invalidité, etc.

À NOTER

Pour connaître les modalités de recrutement (date de dépôt des candidatures, nombre de places disponibles), n'hésitez pas à **prendre contact directement** avec les directions locales des administrations de l'État, les services des ressources humaines des collectivités territoriales et des établissements publics de santé.

Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes ayant déjà la qualité de fonctionnaire.

Le recrutement s'effectue tout d'abord sur dossier en réponse à un « Avis de recrutement de travailleurs handicapés par la voie contractuelle ». Si votre dossier est sélectionné vous serez convoqué à un ou plusieurs entretiens.

Les candidats recrutés signent un contrat (renouvelable une fois) conclu pour une durée équivalente à la durée du stage pour un lauréat de concours (en général un an).

Au cours du contrat, les agents bénéficient d'un suivi médical et d'un suivi professionnel personnalisé. Si nécessaire au cours de son contrat, l'agent peut bénéficier d'aménagement de son poste de travail ou de ses conditions de travail (aménagement d'horaires, etc.).

À l'issue du contrat, l'administration, en se basant sur le rapport du responsable hiérarchique, peut titulariser l'agent (il deviendra alors fonctionnaire sans avoir à passer le concours), renouveler son contrat ou se séparer de lui.

+ D'INFORMATIONS

fonction-publique.gouv.fr ›
Travailleurs handicapés ›
Recrutement contractuel
donnant vocation à titularisation

L'alternance dans la fonction publique

La fonction publique recrute dans ses trois versants (territoriale, État et hospitalière) des alternants de tous niveaux, sur l'ensemble du territoire national.

Près de 14 000 apprentis sont recrutés chaque année via la « Place de l'apprentissage et des stages de la fonction publique ». Chaque candidat peut postuler via le site Pass (pass.fonction-publique.gouv.fr) à des centaines d'offres de stages et d'apprentissage dans la fonction publique. L'apprenti alterne entre une formation pratique dans un organisme public et une formation générale et technique dans un centre de formation (CFA, lycée, Greta, etc.), selon les modalités du centre. Pour rappel, dans le cadre de l'alternance, il n'y a aucune limite d'âge pour les personnes en situation de handicap. Par ailleurs, des dispositifs dérogatoires permettent, sous certaines conditions, la titularisation comme fonctionnaire des apprentis en situation de handicap à l'issue de leur contrat d'apprentissage, sans avoir à passer les concours.





© pixelif - istock.com

Le Pacte (parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État)

Le Pacte est un mode de recrutement, sans concours, dans les trois fonctions publiques pour des emplois exclusivement de catégorie C.

Qui est concerné par ce dispositif ?

- Personne âgée de 16 à 28 ans sans diplôme, ni qualification professionnelle ou dont le niveau de qualification est inférieur au Bac.
- Personne ayant au minimum 45 ans en situation de chômage de longue durée et bénéficiaire du RSA ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Comment postuler ?

Les offres de recrutement sont accessibles sur les sites internet de Pôle emploi et des trois fonctions publiques.

Le déroulement du contrat

La personne recrutée dans le cadre d'un Pacte suit pendant son contrat une formation en alternance en vue d'acquies une qualification. L'administration « employeur » conclut avec l'alternant un CDD d'une durée minimale de 12 mois et maximale de 24 mois. La formation est payée par l'administration et l'alternant est rémunéré tout au long de son contrat de travail.

À issue du contrat, soit l'alternant est titularisé, soit son contrat est prolongé, soit son contrat prend fin et il peut prétendre (si les conditions sont respectées) aux allocations chômage.

+ D'INFORMATIONS

Adressez-vous au **Pôle emploi** de votre lieu de domicile ou à la **mission locale**.



Travailler et préserver **son capital santé**

Il existe parfois des périodes au cours de la vie professionnelle où il est de plus en plus difficile de travailler à temps plein. La question d'un passage à temps partiel est alors envisagée afin de trouver le meilleur équilibre possible entre travail et santé.

Avant de s'orienter vers un passage à temps partiel, il ne faut pas hésiter à se rapprocher du chargé de mission vie professionnelle de Vaincre la Mucoviscidose afin de voir si d'autres dispositifs ne peuvent pas être mobilisés. En effet, plusieurs dispositifs temporaires permettent de diminuer son temps de travail tout en continuant à percevoir l'intégralité de sa rémunération.

Le temps partiel thérapeutique

Ce dispositif temporaire permet à l'agent de diminuer pour raison de santé son temps de travail tout en percevant l'intégralité de sa rémunération.

La durée

L'autorisation de travail à temps partiel pour raison thérapeutique est accordée et renouvelée par période de 1 à 3 mois dans la limite d'un an. Lorsque les droits à travailler à temps partiel thérapeutique sont épuisés, ils se reconstituent à la fin d'une période d'un an. Pour le calcul de ce délai d'un an, seules les périodes effectuées en position d'activité et de détachement sont prises en compte. À la fin de cette période d'un an, l'agent public peut demander une nouvelle autorisation de temps partiel pour raison thérapeutique.

La demande

Vous devez adresser à votre administration une demande d'autorisation de travail à temps partiel pour raison thérapeutique.

Votre demande doit être accompagnée d'un certificat médical de votre médecin traitant comportant les informations suivantes :

- Quotité de temps partiel souhaitée (50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %). Le temps partiel pour raison thérapeutique ne peut pas être inférieur à un mi-temps ;
- Durée du temps partiel (de 1 à 3 mois) ;
- Conditions d'exercice des fonctions à temps partiel (par journées ou demi-journées non travaillées ou sous forme de réduction journalière de la durée de travail).



Suite et fin

Le temps partiel thérapeutique est accordé après avis favorable du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le conseil médical compétent est saisi.

À la fin du temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire reprend ses fonctions à temps plein si son état de santé lui permet ou peut demander un passage à temps partiel de droit, mais il subira alors une baisse de sa rémunération.

À NOTER

Un contractuel peut également bénéficier sous conditions d'un temps partiel thérapeutique.

Le congé longue maladie fractionné

Le congé longue maladie fractionné pour application de soins périodiques permet au fonctionnaire de diminuer son temps de travail au maximum pendant quatre ans. Le fonctionnaire alterne entre journées de travail et journées en arrêt maladie.

Le fonctionnaire perçoit un plein traitement tant que, pendant la période de référence de quatre ans, il ne lui a pas été attribué plus d'un an de congé maladie.

Pour bénéficier de ce congé fractionné, le fonctionnaire doit adresser à son administration une demande accompagnée d'un certificat médical de son médecin traitant. L'administration soumet cette demande à l'avis du conseil médical. Après avoir soumis le fonctionnaire à une contre-visite, le conseil médical transmet son avis

à l'administration qui le communique au fonctionnaire et prend sa décision.

Le congé longue maladie est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois. Le fonctionnaire qui a obtenu un congé longue maladie fractionné ne peut bénéficier d'un autre congé longue maladie que s'il a repris l'exercice de ses fonctions pendant un an.

À NOTER

Pour les contractuels, l'équivalent du congé longue maladie est le congé grave maladie avec des conditions d'accès différentes.

+ D'INFORMATIONS

fonction-publique.gouv.fr ›
/ Congé de longue maladie



Le télétravail dans la fonction publique

La pratique du télétravail peut être d'une grande aide au maintien dans l'emploi pour les personnes atteintes de mucoviscidose. Vous pouvez exercer une partie de votre activité en télétravail, que vous soyez fonctionnaire ou contractuel, si cette activité peut être réalisée à distance. L'administration prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail : coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils. Elle assure également la maintenance du matériel.

Le cadre temporel

L'autorisation peut être accordée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes ou « flottants » au cours de la semaine ou du mois.

Le nombre maximum de jours de télétravail est fixé à 3 jours par semaine pour un agent à temps plein. **Néanmoins, si l'état de santé de l'agent le nécessite, il peut demander une dérogation pour télétravailler plus de 3 jours par semaine.** L'autorisation est alors accordée pour 6 mois (renouvelable) après avis du médecin de prévention.

À NOTER

La possibilité de télétravailler plus de 3 jours par semaine peut aussi être accordée à un agent proche aidant avec l'accord de l'employeur.

Comment faire la demande de télétravail ?

Vous devez formuler votre demande de télétravail par écrit. Vous devez préciser quelles sont les conditions de télétravail souhaitées : recours régulier ou ponctuel, lieu(x), nombre de jours souhaités.

L'administration examine la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service. L'administration fait connaître sa décision par écrit dans un délai d'un mois maximum à partir de la date de réception de la demande.

À NOTER

Depuis le 1^{er} septembre 2021, l'agent en télétravail a droit à une indemnité forfaitaire de 2,50 € minimum par jour de télétravail dans la limite d'un montant de 220 € par an.

Si l'administration refuse la demande de télétravail, la décision de refus doit être motivée et précédée d'un entretien. En cas de refus à une 1^{re} demande ou à une demande de renouvellement de télétravail, l'agent public peut saisir la Commission administrative paritaire (CAP) s'il est fonctionnaire ou la Commission consultative paritaire (CCP) s'il est contractuel.

Les dispositifs propres à l'Éducation nationale

L'allègement de service

Les enseignants confrontés à des difficultés de santé peuvent solliciter un allègement de service afin de diminuer de manière temporaire leur temps de travail tout en conservant leur plein traitement.

L'allègement de service ne peut être envisagé que dans la limite maximale du tiers des obligations réglementaires de service de l'enseignant. Ainsi, un enseignant qui doit faire un service hebdomadaire de 18 h par semaine ne pourra pas avoir un allègement de service supérieur à

6 heures. La demande d'allègement de service doit être sollicitée et examinée suffisamment tôt (plusieurs mois en amont) pour ne pas perturber la préparation de la rentrée scolaire. Il revient à l'enseignant de se rapprocher de son académie pour connaître les modalités de la demande.

L'allègement de service est attribué pour une durée maximale d'une année scolaire, **sans garantie de reconduction automatique**. La RQTH ne donne pas droit à un accès systématique et définitif à ce dispositif.



© Eduard Figueres - iStock.com

L'affectation sur poste adapté

Ce dispositif doit permettre à l'enseignant rencontrant des difficultés de santé, de retrouver, au besoin par l'exercice de fonctions différentes de celles occupées jusqu'à présent, la pleine capacité d'assurer ses fonctions prévues statutairement. L'affectation sur un poste adapté peut également avoir pour objectif de permettre de préparer une réorientation professionnelle ou un reclassement.

La demande d'affectation sur un poste adapté doit être accompagnée de la présentation d'un projet professionnel, qui pourra progressivement être précisé au cours de l'affectation sur poste adapté. Un suivi médical et professionnel approprié est prévu au cours de cette période d'affectation.

En fonction de l'état de santé et du projet professionnel, il est procédé à une affectation sur :

- Un poste adapté de courte durée : affectation pour une durée d'un an renouvelable pour exercer des fonctions dans un service ou établissement relevant de l'Éducation nationale ou de l'enseignement supérieur ou dans une autre structure dans le cas d'une mise à disposition (musée, bibliothèque...);
- Un poste adapté de longue durée : affectation pour une durée de quatre ans renouvelable pour exercer des fonctions exclusivement dans un service ou établissement relevant de l'Éducation nationale ou de l'enseignement supérieur.



© Journalmédic - iStock.com

Il appartient à l'inspecteur d'académie ou au recteur de décider de l'affectation sur poste adapté après avoir recueilli l'avis du médecin de prévention et après avoir consulté la Commission administrative paritaire. Dans le cadre de cette affectation à un nouveau poste, le bénéfice d'un allègement de service peut être sollicité.

À l'expiration de l'affectation sur poste adapté, l'agent peut soit :

- Reprendre ses précédentes fonctions ;
- Se réorienter vers d'autres fonctions (par voie de concours interne par exemple) ;
- Demander un reclassement. ■

Les autres dispositifs mobilisables pour les agents publics en situation de handicap

Un certain nombre de mesures spécifiques ont été prises pour faciliter le parcours professionnel des agents handicapés. Ces aménagements et exceptions sont applicables dans les trois fonctions publiques.

Les agents publics en situation de handicap ont droit à :

- **La possibilité d'obtenir des aménagements de poste ou d'horaires** dans le but de faciliter l'exercice de leurs fonctions. Ces aménagements (à concilier avec les nécessités du fonctionnement du service) sont à discuter avec le médecin de prévention et les Cap Emploi - Sameth (services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés).

Ces aménagements peuvent avoir lieu à tout moment :

- Soit dès l'embauche de l'agent public ;
- Soit au cours de l'exécution de ses missions ;
- Soit suite à un congé maladie.

À NOTER

Pour les aidants familiaux, des aménagements d'horaires peuvent également être accordés dans la mesure des nécessités du fonctionnement du service. Article 32 (fonction publique d'État), article 33 (fonction publique territoriale), article 35 (fonction publique hospitalière) de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

● Un temps partiel de droit

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel peut être accordée, après avis du médecin de prévention, de plein droit aux personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (titulaire de la RQTH, de l'AAH, etc.). Leur rémunération est alors calculée selon la réglementation relative au temps partiel. Le temps partiel de droit existe aussi pour les aidants familiaux. L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit au fonctionnaire pour donner des soins à un proche victime d'une maladie grave.



- **Une priorité** en matière d'affectation, de mutation, de détachement ou de mise à disposition auprès d'une autre administration. Cette priorité peut être accordée aux agents en situation de handicap, ou aux agents dont le conjoint ou l'enfant est en situation de handicap.

- **Un départ en retraite anticipée**

L'agent public reconnu travailleur handicapé peut bénéficier d'un départ anticipé à la retraite. Il doit notamment justifier d'un taux minimum de handicap et d'une durée minimale d'assurance (dont une part minimale cotisée) pendant sa période de handicap.

+ D'INFORMATIONS

service-public.fr › Particuliers
› Vos droits › F14060

- **Des autorisations d'absences pour raison médicales**

La loi permet à une personne atteinte de mucoviscidose de s'absenter (sans arrêt maladie) de son lieu de travail pour aller à un rendez-vous médical en lien avec son affection de longue durée. Si l'absence est autorisée elle n'est pour autant pas rémunérée car elle n'est pas considérée comme du temps de travail effectif. Seules les visites médicales auprès de la médecine du travail sont considérées du temps de travail effectif.

- **L'exception au délai de carence**

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le jour de carence pour maladie des agents publics a été rétabli. Toutefois, une exception existe pour les agents en affection de longue durée (ALD). Pour eux, le délai de carence d'une journée ne s'appliquera qu'une fois par période de 3 ans pour les arrêts liés à la mucoviscidose.

Attention !

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) n'est plus considérée comme un critère ouvrant droit à la retraite anticipée pour handicap. Il faut désormais obligatoirement justifier d'un taux d'incapacité d'au moins 50 %. Il est donc important d'obtenir tout au long de sa carrière une notification de son taux d'incapacité par la MDPH.



Les dispositifs spécifiques pour les aidants familiaux

L'allocation aux parents d'enfants handicapés dans la fonction publique (APEH)

Cette aide, attribuée aux agents de la fonction publique parents d'un enfant en situation de handicap, est versée sous conditions :

- Être parent d'un enfant âgé de moins de 20 ans dont le handicap ouvre droit à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH). La perte de l'AEEH entraîne la perte de l'APEH ;
- L'un des deux parents doit être agent de la fonction publique (contractuel, stagiaire, fonctionnaire) ;
- L'APEH n'est pas cumulable avec la prestation de compensation du handicap (PCH).



© NoSystem Images - iStock.com

Versée mensuellement, l'allocation est de 167 euros par mois pour l'année 2021. Son montant est révisé chaque année. Aucune condition de ressources des parents n'est requise pour l'octroi de cette aide financière. Dans le cadre d'un versement à un agent public employé à temps partiel, la prestation est accordée sans aucune réduction de son montant.

La demande doit être déposée auprès du service des ressources humaines.

Si les parents sont tous deux agents de la fonction publique et sauf dispositions contraires, la prestation est versée à celui des deux parents qui en fait la demande. Elle ne peut en aucun cas être attribuée aux deux parents.

Attention !

À la différence des prestations légales, les prestations d'action sociale comme l'APEH sont des prestations à caractère facultatif. Il résulte de ce principe qu'elles ne peuvent être accordées que dans la limite des crédits prévus à cet effet et que leur paiement ne peut donner lieu à rappel.

+ D'INFORMATIONS

[legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) › Droit national en vigueur › Circulaires et instructions › Circulaire du 24 décembre 2020 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune

Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale permet à l'agent (fonctionnaire ou contractuel) de **cesser ou de réduire** son activité professionnelle pour donner des soins à un enfant (de moins de 20 ans) en situation de handicap dont il a la charge.

Les jours de congé de présence parentale peuvent être pris de **manière continue** ou sous forme de plusieurs **périodes fractionnées** d'au moins une journée ou encore sous la forme d'un temps partiel. L'administration ne peut pas refuser le congé.

La durée du congé est fixée à **310 jours ouvrés** par période de 36 mois et peut être renouvelée sous conditions dès l'expiration des 310 premiers jours et sans attendre l'arrivée du terme de la première période de 3 ans.

Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein. Ils ne réduisent pas les droits à l'avancement d'échelon et de grade, à la promotion interne et à la formation.

Le congé de présence parentale n'est **pas rémunéré**, mais l'agent peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) auprès de la CAF.

À NOTER

En 2022, le montant journalier de l'AJPP est de 58,59 € dans la limite de 22 jours par mois.

Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet à l'agent public de **cesser temporairement** son activité ou de **travailler à temps partiel** pour s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie particulièrement grave.

La durée du congé est fixée à **3 mois maximum** renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il peut être pris de manière **continue** ou sous forme de plusieurs **périodes fractionnées** d'au moins une journée ou encore sous la forme d'un temps partiel.

L'administration ne peut pas refuser le congé. Le congé de proche aidant n'est **pas rémunéré** par l'employeur, mais l'agent peut, auprès de la Caf, demander l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) versée dans la limite de 66 jours.

À NOTER

L'AJPA est versée sous condition dont un taux d'incapacité minimal de 80 % de la personne aidée. En 2022, le montant journalier de l'AJPA est de 58,59 € dans la limite de 22 jours par mois.

Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet à l'agent de s'absenter **pour assister un proche** souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou phase terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause.

FOCUS

Le congé peut consister en une cessation temporaire totale d'activité ou en un passage temporaire à temps partiel. Il est accordé en principe pour une période de 3 mois renouvelable une fois.

Ce congé est **non rémunéré**. Toutefois, l'agent peut demander à bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie (AJAP). Cette allocation est versée entre 21 jours (réduction totale de l'activité professionnelle) et 42 jours (réduction partielle de l'activité professionnelle). L'accompagnement de la personne en fin de vie doit être effectué à domicile (et non à l'hôpital). Plusieurs accompagnants peuvent se partager l'allocation s'ils accompagnent la même personne (en même temps ou successivement).

À NOTER

En 2022, le montant journalier de l'AJAP est de 59,63 € en cas de réduction totale de l'activité professionnelle et de 29,82 € en cas de réduction partielle.

Le don de jours de congés/RTT

Un agent peut, à sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou à une partie de ses congés au bénéfice d'un autre agent ayant le même employeur dès lors que ce collègue assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade.

Les jours qui peuvent être donnés sont les jours de RTT et les jours de congés annuels qu'ils aient été affectés ou non

sur un compte épargne temps. L'agent qui donne des jours de congés annuels doit prendre au moins 20 jours de congés par an. Il ne peut donner que ses jours de congé restant au-delà de 20 jours.

Un agent ne peut pas recevoir plus de 90 jours de repos par an par enfant. Les jours de repos donnés peuvent être utilisés de manière continue ou fractionnée à la demande du médecin qui suit l'enfant malade.

À NOTER

Ce don de jours peut également concerner les conjoints/conjointes d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie.

La retraite anticipée du fonctionnaire parent d'un enfant handicapé

Si un fonctionnaire a interrompu ou réduit son activité pour s'occuper de son enfant handicapé, il peut bénéficier d'une retraite anticipée. L'agent doit remplir certaines conditions (durée de services minimum, interruption ou réduction d'activité pour s'occuper d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %). ■

+ D'INFORMATIONS

service-public.fr › Fiches pratiques › Travail-Formation › Retraite d'un agent de la fonction publique



Évoluer, changer de métier, **se former**

Contrairement aux idées reçues, la construction d'un projet professionnel ne s'adresse pas seulement aux jeunes actifs qui entrent sur le marché du travail, mais concerne tous les individus tout au long de leur carrière. Le monde du travail évolue tout comme le projet professionnel de chacun. Pour les patients, la nécessité de se former et d'évoluer professionnellement est encore plus importante car la maladie peut

les contraindre à modifier leur trajectoire professionnelle. Or c'est justement par la formation qu'ils pourront évoluer et anticiper une (éventuelle) reconversion professionnelle afin de ne pas avoir l'impression de subir leur choix de carrière.

De nombreux dispositifs existent afin de permettre aux agents publics d'évoluer, de se former, ou de changer de métier.

Le bilan de compétences

Les agents de la fonction publique (fonctionnaire ou contractuel) peuvent réaliser un bilan de compétences. Ce bilan permet à l'agent, accompagné d'un prestataire, d'élaborer et de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle ou de formation. Le bilan de compétences peut être pris en charge financièrement par l'administration. Il peut donner lieu à un congé rémunéré de 24 heures maximum fractionnables et jusqu'à 72 heures pour les travailleurs handicapés.

L'agent doit formuler sa demande de congé et de prise en charge financière de son bilan de compétences auprès de son administration.

Cette demande peut notamment être effectuée lors de l'entretien annuel de formation, lors de l'évaluation annuelle ou encore dans le cadre d'un bilan de carrière.

L'administration fait connaître son accord ou les motifs de refus dans les 2 mois suivant la réception de la demande.

Pour le bénéficiaire, le bilan comprend trois phases :

- Une phase préliminaire qui a pour but de déterminer les attentes de l'agent et de l'informer sur les conditions de déroulement du bilan de compétences.
- Une phase d'investigation qui permet d'évaluer les possibilités d'évolution professionnelle.
- Une phase de conclusions rendant compte des résultats.

Au stade de la conclusion, un document de synthèse est remis à l'agent pour qu'il formule ses observations. Ce document peut être communiqué au service chargé des ressources humaines de l'administration sauf si l'agent s'y oppose.

À NOTER

L'agent public reconnu travailleur handicapé peut bénéficier lorsqu'il sollicite un congé pour bilan de compétences de conditions d'accès et d'une durée de congé adaptés.





Le compte personnel de formation (CPF)

Ce dispositif permet à l'ensemble des agents publics titulaires comme contractuels d'acquérir des droits à formation. Ces droits prennent la forme d'heures qui peuvent être mobilisées pour suivre une formation.

Un agent à temps complet acquiert 25 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures. Pour les agents à temps incomplet ou non complet, l'alimentation des droits est proratisée en fonction de la durée de travail. Le temps partiel est quant à lui assimilé à du temps complet. Il ne donne dès lors pas lieu à proratisation.

L'alimentation des droits CPF s'effectue chaque année de manière automatique par la Caisse des dépôts. Si la formation se déroule hors du temps de travail, l'agent n'a pas besoin de l'autorisation de l'employeur. Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, l'agent doit recueillir l'accord préalable de l'employeur.

Des droits supplémentaires au CPF sont prévus pour :

- L'agent de catégorie C sans formation de niveau CAP/BEP bénéficie d'une majoration de 48 heures par an dans la limite de 400 heures. Pour bénéficier de cette alimentation majorée, l'agent doit en faire la déclaration lors de l'activation de son CPF directement en ligne sur le site moncompteactivite.gouv.fr en renseignant un champ relatif au niveau de diplôme le plus élevé détenu ;
- L'agent présentant un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaires dans la limite de 150 heures. Pour en bénéficier, l'agent concerné doit présenter un avis formulé par le médecin de prévention.

À NOTER

Un agent qui ne possède pas de diplôme et qui souhaite prévenir une situation d'inaptitude pourra cumuler jusqu'à 550 heures.

Le congé de formation professionnelle (CFP)

Ce dispositif est ouvert sous conditions à l'ensemble des agents publics, titulaires ou contractuels, des trois versants de la fonction publique. Le CFP permet aux agents de réaliser un projet personnel de formation en vue d'une reconversion, d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles.

Ce congé d'une durée maximale de 3 ans est rémunéré pendant 12 mois. Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service, il est en conséquence pris en compte pour l'avancement et la promotion interne. À la fin de son congé l'agent reprend son poste et à l'obligation de servir dans la fonction publique (d'État, territoriale ou hospitalière) pendant une période égale à 3 fois celle pendant laquelle il a perçu les indemnités de formation. L'agent peut être dispensé de cette obligation par l'administration qui l'emploie.

+ D'INFORMATIONS

fonction-publique.gouv.fr ›
Fonction publique › Carrière
et parcours professionnels ›
La formation professionnelle ›
Les dispositifs de formation ›
Le congé de formation
professionnelle (CFP)

À NOTER

L'agent public reconnu travailleur handicapé peut bénéficier, lorsque lui est accordé un congé de formation professionnelle, d'une majoration de la durée de ce congé et de la rémunération qui lui est attachée.

Attention !

Le congé de formation professionnelle est accordé dans la limite des crédits prévus à cet effet et sous réserve des nécessités de service.





Quand le maintien en poste **n'est plus possible**

Malgré les différents aménagements et dispositifs possibles, il se peut que le travailleur en situation de handicap n'arrive plus à se maintenir à son poste de travail. Plusieurs situations peuvent alors survenir.

Le reclassement

Si l'état de santé de l'agent ne lui permet plus d'exercer ses fonctions, il peut être reclassé sur un autre emploi. Son reclassement s'effectue en priorité dans son administration d'origine. Si le reclassement dans son administration d'origine n'est pas possible, il peut être reclassé dans une autre administration d'État, territoriale ou

hospitalière. L'agent peut bénéficier si besoin d'une période de préparation au reclassement. Cette période de transition professionnelle a pour but de le préparer et, si nécessaire, de le qualifier pour lui permettre d'occuper de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé.

La mise en disponibilité d'office pour raison de santé

Un fonctionnaire peut être placé en disponibilité pour raison de santé si après avoir épuisé ses droits à congé de maladie :

- Son état de santé ne lui permet pas temporairement de reprendre le travail qu'il occupait et lui impose de rester en arrêt de travail ;
- Ou s'il a été reconnu inapte aux fonctions qu'il occupait et qu'il attend un reclassement sur un emploi compatible avec son état de santé.



© picabund - istock.com

Durée de la mise en disponibilité

La durée de la disponibilité d'office pour raison de santé est fixée à 1 an maximum. Elle est renouvelable 2 fois 1 an maximum. Exceptionnellement, elle peut être renouvelée une 3^e fois si le conseil médical estime que l'évolution de l'état de santé du fonctionnaire devrait lui permettre de reprendre ses fonctions ou d'être reclassé avant la fin de la 4^e année.

Rémunération pendant la mise en disponibilité

L'agent ne perçoit plus sa rémunération. En revanche, il peut percevoir les prestations suivantes de la part de son administration :

- Des indemnités journalières pendant 2 ans maximum si la disponibilité d'office intervient après un congé de maladie ordinaire d'un an ;
- L'allocation d'invalidité temporaire (AIT), si l'agent n'a plus droit aux indemnités journalières et si l'invalidité temporaire réduit la capacité de travail au moins des 2/3 ;
- L'allocation chômage si, ayant été reconnu partiellement inapte à l'exercice de ses fonctions, l'agent est mis en disponibilité d'office faute d'emploi vacant permettant son reclassement.

À la fin de la mise en disponibilité pour raison de santé, soit :

- L'agent est considéré comme apte à reprendre un emploi et est réintégré à un emploi correspondant à son grade ;
- L'agent est considéré définitivement inapte à l'exercice de toute fonction et est mis à la retraite pour invalidité (contrairement au privé, la fonction publique confond les notions d'invalidité et d'inaptitude).

La mise à la retraite pour invalidité

Pour être admis en retraite anticipée pour invalidité sans lien avec son travail (on parle d'invalidité non imputable au service), l'agent doit remplir l'ensemble les conditions suivantes :

- Être fonctionnaire titulaire ;
- Être devenu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de maladie sans lien avec le service, contractée ou aggravée pendant une période d'acquisition de droits à pension de retraite ;
- Ne pas avoir pu être reclassé dans un emploi correspondant à ses aptitudes physiques ;
- Ne pas avoir atteint la limite d'âge.

La mise à la retraite pour invalidité peut être prononcée à la demande de l'agent auprès de son administration ou d'office à l'initiative de l'administration.

La mise en retraite d'office ne peut être prononcée qu'à l'expiration des droits à congé de maladie de l'agent. Pour ouvrir la possibilité d'une retraite pour invalidité du fonctionnaire titulaire, il n'y a ni condition d'âge, ni condition de durée (ou ancienneté) de service. Si l'admission à la retraite est refusée par la CNRACL (cf. p.34), l'agent sera licencié pour inaptitude physique.

Le fonctionnaire mis à la retraite pour invalidité reçoit une pension de retraite déterminée de la même manière que celle du fonctionnaire apte.

À NOTER

Si l'invalidité du fonctionnaire est d'au moins 60 %, la pension est au moins égale à la moitié du traitement ayant servi au calcul de sa pension.





L'accompagnement de **votre vie professionnelle** par **Vaincre la Mucoviscidose**

Le pôle qualité de vie de l'association a pour but d'aider à vivre mieux avec la mucoviscidose en améliorant la qualité de vie des personnes atteintes de cette maladie. Ce pôle aide les patients et leurs proches sur diverses questions au quotidien (scolarité, vie professionnelle, dispositifs sociaux) par le biais d'informations, de conseils, d'un accompagnement individualisé et éventuellement d'aides financières.

Un accompagnement individualisé est notamment proposé aux personnes touchées par la mucoviscidose dans toutes leurs démarches liées à l'emploi.

Pour éclairer vos choix, notre chargé de vie professionnelle vous apporte informations et conseils sur :

- Les droits et les spécificités liées à la maladie au travail ;
- Les organismes pouvant vous apporter une aide (médecine du travail, Cap emploi, Sameth, etc.) ;
- Les aménagements de poste (matériel, horaires, etc.) ;
- Les dispositifs de maintien dans l'emploi ;
- Les possibilités de reconversion.

Afin de favoriser votre recrutement ou votre maintien en poste, il vous accompagne dans vos démarches :

- Construction de votre projet professionnel ;
- Conseils sur la rédaction de votre CV ;
- Soutien lors de la recherche de financements en lien avec l'insertion professionnelle.

+ D'INFORMATIONS

N'hésitez pas à prendre contact auprès :

- Du chargé de vie professionnelle de Vaincre la Mucoviscidose par mail viepro@vaincrelamuco.org ou par téléphone au 01 40 78 91 83 ;
- Des organismes cités dans ce guide ;
- Des assistants sociaux de l'association ou de votre CRCM.



Glossaire

AAH	Allocation aux adultes handicapés. Se demande à la MDPH et est versée par la Caf.
AEEH	Allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Se demande à la MDPH et est versée par la Caf.
AJAP	Allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie
AJPA	Allocation journalière de proche aidant
AJPP	Allocation journalière de présence parentale
APEH	Allocation aux parents d'enfants handicapés dans la fonction publique
CAF	Caisse d'allocations familiales
CAP EMPLOI	Le réseau Cap emploi a pour objectif d'apporter un soutien et des conseils aux personnes handicapées tout au long de leur recherche d'emploi ou de leur reclassement professionnel.
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, au sein de la MDPH
CNRACL	Caisse nationale des retraites des agents de collectivités locales
CFP	Congé de formation professionnelle
CLM	Congé longue maladie
CPF	Compte personnel de formation
CRCM	Centre de ressources et de compétences de la mucoviscidose
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
OETH	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
PACTE	Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, à demander à la MDPH.
SAMETH	Service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Les Sameth accompagnent les agents publics en situation de handicap et leurs employeurs publics en proposant un service d'information, de facilitation, de conseils et d'ingénierie. Les Sameth sont désormais intégrés au réseau des Cap emploi.

Notes

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

Notes

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



Notes

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



vaincrelamuco.org

Association reconnue d'utilité publique, habilitée
à recevoir des legs, des donations et des assurances-vie
181 rue de Tolbiac - 75013 Paris
Tél. : 01 40 78 91 91