

# Agir

pour l'insertion professionnelle  
des travailleurs handicapés

Ces fiches ont été réalisées avec le concours de l'Agefiph  
dans le cadre de la convention de partenariat 2008-2010



Confédération Française des Travailleurs Chrétiens  
13 rue des Écluses Saint-Martin - 75483 Paris Cedex 10  
[www.cftc.fr](http://www.cftc.fr)

Coordonnées Mission handicap  
Tél. : 01 44 52 49 13  
Fax : 01 44 52 49 57  
Mail : [aderoffignac@cftc.fr](mailto:aderoffignac@cftc.fr)

Octobre 2008 - Création graphique : Céline Dulauroy - Angéart

la législation  
les acteurs  
les institutions  
les propositions CFTC

“Faisons du travail un droit pour tous !”

# Edito

Améliorer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées afin de faire du travail un droit pour tous : tel est le principe moteur de l'action de la CFTC depuis qu'elle s'est engagée sur le champ du handicap il y a 30 ans.

Au lendemain de la première Conférence nationale du Handicap qui s'est tenue le 10 juin 2008, quel constat ? Sur les 23,8 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans en emploi en 2002, 21 % connaissent un problème de santé ou une situation de handicap depuis plus de six mois ; près d'une personne sur dix considère que sa capacité de travail en est limitée ; 2% bénéficient d'une reconnaissance administrative de leur handicap. Enfin, le taux de chômage des personnes en situation de handicap est deux fois plus élevé que celui du reste de la population active.

En 2007, les saisines auprès de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) liées à la santé et au handicap ont quasiment doublé pour atteindre 1349 réclamations, soit 21,6% des saisines.

La CFTC refuse qu'une personne handicapée ait à affronter une exclusion du monde du travail en plus de son handicap physique ou mental. Elle est persuadée que la performance économique doit aller de pair avec la performance sociale.

C'est pour cette raison que nous devons poursuivre notre mobilisation afin que **le travail devienne enfin un droit et une réalité pour tous.**

Pour atteindre cet objectif, la CFTC mène différentes actions concrètes sur le terrain en partenariat avec l'Agefiph. En 2007, elle a constitué, formé et professionnalisé un réseau de personnes ressource. Dans chaque département et chaque fédération, un référent CFTC est chargé d'informer, d'orienter et de conseiller les élus CFTC en entreprise sur toutes les questions liées au handicap.

C'est aussi dans cet esprit que la CFTC a réalisé cet outil destiné à l'ensemble du réseau personnes ressource ainsi qu'aux représentants CFTC qui siègent dans les institutions du handicap et qui contribuent, chaque jour, à porter la politique CFTC en faveur des travailleurs handicapés.

Ils trouveront dans cet ouvrage toutes les informations techniques et politiques dont ils auront besoin pour mener à bien leurs missions.

Pour qu'un regard autre que compassionnel soit porté sur les personnes handicapées, Pour que les compétences des travailleurs handicapés soient reconnues à leur juste valeur, Parce qu'un travailleur handicapé est une véritable richesse pour l'entreprise, Parce que la CFTC croit au respect des droits et de la dignité de chaque personne,

Continuons ensemble à militer pour une meilleure insertion professionnelle des travailleurs handicapés !

**Olivier Gourlé**  
**Secrétaire confédéral chargé du handicap**

# Sommaire

## Introduction

---

- Fiche 1** Le handicap et les travailleurs handicapés  
**Fiche 2** L'action de la CFTC en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

## Le cadre juridique

---

- Fiche 3** Le cadre juridique

## Les institutions du handicap

---

- Fiche 4** L'Agefiph  
**Fiche 5** L'Agefiph en réseau (Cap emploi, Sameth, ANPE, Afpa, PDITH, etc.)  
**Fiche 6** Le FIPHFP  
**Fiche 7** La MDPH et les CDAPH  
**Fiche 8** Le CNCPH et les CDCPH  
**Fiche 9** La DIPH  
**Fiche 10** La CNSA

## Les acteurs du handicap

---

- Fiche 11** Le CE et le CHSCT  
**Fiche 12** La médecine du travail  
**Fiche 13** La mission handicap CFTC et le réseau personnes ressource

## L'obligation d'emploi

---

- Fiche 14** Le calcul de l'obligation d'emploi  
**Fiche 14bis** Un exemple de DOETH  
**Fiche 15** Le recrutement  
**Fiche 16** Le maintien dans l'emploi  
**Fiche 17** La sous-traitance et la mise à disposition avec le milieu protégé  
**Fiche 18** L'accord en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

## Les aides et prestations

---

- Fiche 19** La convention de partenariat avec l'Agefiph  
**Fiche 20** Les aides à l'insertion professionnelle  
**Fiche 21** Les aides à l'insertion sociale

## Annexes

---

- Les liens entre acteurs et institutions du handicap  
Index

# Index

Mots clés	Fiches				
Accord handicap		3		14-14bis-15_18	19
Agefiph	1	3	4-5-6	13	14-14bis-15-17-18 19-20
Aides à l'insertion		3	4-6-7-8-9-10		15-16-18 19-20-21
Cap emploi			4-5-6		15
Commission départementale des droits de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)	1		7		15-17 21
Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : statut du travailleur, politique CFTC, positions CFTC	2		4-6-7-8-10	13	16
Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH)			8-9	13	
Convention Agefiph				13	19
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)			10	13	
Comité d'entreprise				11	18
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)				11-12	16-18
Déclaration annuelle obligatoire des travailleurs handicapés (DOETH)		3		11	14-14bis-18
Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)		3	7		14-14bis-18 19
Équivalent bénéficiaire (EB)/ Équivalent bénéficiaire manquante (EBM)		3			14-14bis
Inaptitude	1			11-12	16-18
Incapacité	1				20
Lourdeur du handicap	1				20
Maintien dans l'emploi (lorsque la notion est développée)	2	3	4-5	11-12	16-18 19-20
Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)	1-2	3	7-10		21
Médecine du travail			5-7	11-12	15-16-18
Milieu ordinaire/milieu protégé	1	3	5-9	11	14-14bis-15-17-18 19-20
Mise à disposition		3		11-12	14-17
Modalités de réponses à l'obligation d'emploi		3	4-6-8-10	13	
Négociation	2	3			18
Obligation d'emploi		3	5-6	11-12	14-14bis-15-16-17-18 19-20
Recrutement		3	4-5		14-14bis-15-18 19-20
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	1	3	4		16 20
Réseau de personnes ressources			7	13	
Sensibilisation	2	3	5-7-9	13	18
Sous-traitance		3		11	14-14bis-17-18 19
Stagiaire de la formation professionnelle		3			14-14bis-15-18 19-20

# Le handicap et les travailleurs handicapés

Le handicap recouvre des situations très diverses. Pourtant, ses représentations se limitent communément à quelques stéréotypes. Les travailleurs handicapés sont encore trop souvent considérés comme des personnes ayant une capacité de travail limitée. Si certains handicaps exigent des entreprises des efforts considérables, la grande majorité ne nécessite que peu voire pas de travaux d'accessibilité ou d'aménagements techniques.

## Handicap

### Définition du handicap

L'article L 114 du Code de l'action sociale et des familles 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. »

### Typologies de handicaps

Il existe différentes catégories de handicap :

- le handicap moteur,
- les maladies invalidantes,
- le handicap sensoriel,
- le handicap mental,
- le handicap intellectuel.

### Lourdeur du handicap

La loi du 11 février 2005 a supprimé le classement par les Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep) - désormais Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) - des travailleurs handicapés dans les catégories A, B, C suivant la gravité de leur handicap. La loi a retenu la notion de lourdeur du handicap pour le calcul de la modulation de la contribution ou pour l'attribution d'une aide à l'emploi en milieu ordinaire, financée et versée par l'Agefiph. La loi prévoit que la lourdeur du handicap fait l'objet d'une reconnaissance par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, après avis éventuel de l'Inspection du travail.

L'évaluation du surcoût liée à l'incidence de la lourdeur du handicap est appréciée au regard du poste occupé après un aménagement optimal de ce dernier et au regard du montant des dépenses régulièrement engagées en dehors de celles exigées par l'aménagement raisonnable (par exemple : tutorat régulier, rattrapage d'erreurs, productivité réduite d'au moins 20%, absences pour soins sur le temps de travail non imputées sur le salaire ou les congés, etc.).

## Travailleurs handicapés

### Définitions

#### Inaptitude

L'inaptitude apparaît comme une incompatibilité avérée entre l'état de santé d'un salarié et les contraintes physique ou mentale inhérentes à son emploi, de telle sorte que la relation de travail ne peut plus s'exprimer normalement. Un salarié déclaré inapte à son poste de travail peut néanmoins occuper un emploi correspondant à ses compétences en tenant compte de ses contre-indications médicales, dans ou à l'extérieur de l'entreprise.

#### Incapacité

L'incapacité, pour une personne, est la réduction partielle ou totale de ses capacités en raison de difficultés physiques, sensorielles, intellectuelles, ou psychiques, résultant d'accidents, de déficiences, ou de troubles divers.

## Travailleurs handicapés

Au sens de la loi, les personnes pouvant être reconnues travailleurs handicapés sont les suivantes :

- les travailleurs ayant la Reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- 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 ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de la Sécurité sociale ou 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 de deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- les veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre, ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %, et les victimes d'attentat à compter du 1er juin 1990 ;
- les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- les veuves de guerre remariées, ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé ;
- les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre ;
- les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladies imputables au service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité ;
- les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

## Milieu ordinaire et milieu protégé

Les personnes orientées vers le milieu protégé par la CDAPH sont porteuses d'un handicap trop important pour travailler en milieu ordinaire. À l'inverse, les personnes orientées en milieu ordinaire peuvent y travailler sans nécessairement aménager le poste de travail et si besoin est, le handicap peut systématiquement être compensé par une aide technique et/ou matérielle.

## Handicap et situation de travail

Une personne handicapée, qui est régulièrement confrontée à une situation de handicap dans sa vie sociale, ne le sera pas forcément dans sa vie professionnelle. En effet, un poste de travail aménagé permet de compenser une situation de handicap. Ainsi, une personne reconnue travailleur handicapé au sens de la loi ne se verra pas obligatoirement en situation de handicap dans l'entreprise selon les efforts fournis par l'employeur pour pallier les difficultés liées au handicap.

## Quelques chiffres

- **80% des travailleurs handicapés ont un handicap invisible**
- **2% des travailleurs handicapés sont en fauteuil roulant**
- **le taux de chômage des personnes handicapées est de 20% parmi lesquels 49% sont des chômeurs de longue durée (un an et plus)**
- **52 % des personnes handicapées ont un niveau de formation faible (BEP/CAP) et près de 21% ne possèdent que le CAP**

Source : espace documentaire du site internet de l'Agefiph «Les personnes handicapées et l'emploi – chiffres clés», mai 2007.

# L'action de la CFTC en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

## Objectifs

Si pour tout salarié, le travail est un facteur d'identité et de reconnaissance sociale, il l'est d'autant plus pour les personnes handicapées, dont le travail est un vecteur fondamental d'intégration et d'autonomie.

Pour que les personnes handicapées puissent accéder à l'entreprise, il faut d'abord vaincre les réticences et les préjugés qui sont nombreux et s'expliquent souvent par le manque d'information. Toutes les entreprises qui ont mis en place une politique en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées parviennent à la même conclusion : la diversité est source de richesse humaine, facteur de cohésion dans l'entreprise et constitue un réel stimulateur de performance.

Faciliter l'intégration et l'évolution professionnelle des personnes handicapées, c'est faire valoir leurs droits fondamentaux. C'est aussi plus que jamais un défi collectif et un véritable enjeu de société.

## Principales propositions

Pour agir en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, la CFTC propose de :

- rechercher des solutions de maintien dans l'emploi par une approche pluridisciplinaire (impliquer l'ensemble des acteurs concernés),
- prendre en compte les compétences du salarié et non la qualité de travailleur handicapé,
- changer le regard porté sur les travailleurs handicapés en mobilisant et sensibilisant tous les acteurs de l'entreprise,
- envisager le handicap dans toute sa diversité et sa complexité (il existe de nombreuses formes et degrés de handicaps et tous les handicaps n'appellent pas nécessairement les mêmes réponses),
- lutter contre toutes les formes de discrimination et à tous les niveaux de l'emploi,
- généraliser l'accompagnement des travailleurs handicapés dès le début de leur parcours par la mise en place de référents dans l'entreprise,
- soutenir les aidants (personnes qui n'ont pas été formées à l'accompagnement) en leur offrant la possibilité de valoriser les compétences acquises par une validation des acquis de l'expérience,
- avoir une présence syndicale dans toutes les MDPH et les Commissions pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté (Copec).

## Les actions de la CFTC

La CFTC met en place de nombreuses actions afin d'agir concrètement pour une meilleure insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Ces actions prennent les formes suivantes :

**des actions d'information et de sensibilisation** pour préparer l'ensemble des acteurs de l'entreprise à l'arrivée et à l'accompagnement d'un travailleur handicapé et ainsi faciliter l'insertion professionnelle, l'évolution de carrière et l'acquisition de compétences des travailleurs handicapés ;

**des actions de formation de formateurs** pour développer l'acquisition de connaissances auprès des militants CFTC qui impulsent la mise en place d'une politique d'insertion des travailleurs handicapés en entreprise ;

**des actions de communication** pour connaître et faire connaître les droits des travailleurs handicapés et les actions possibles dans l'entreprise afin que chaque acteur puisse agir à son niveau ;

**des actions de négociation** pour soutenir les délégués syndicaux dans leurs démarches de négociation d'accords en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. L'objectif étant de démultiplier les accords de qualité, en harmonie avec les positions CFTC et de mutualiser les bonnes pratiques, les idées novatrices afin de les partager avec l'ensemble du mouvement. C'est pour parvenir à cet objectif que la Confédération a créé l'observatoire du statut du travailleur.

## Soutien technique

Afin de concevoir, démultiplier et faire valoir la politique CFTC en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés, la Confédération a mis en place une mission handicap constituée de représentants politiques et techniques. Elle apporte un soutien stratégique et une expertise aux représentants CFTC dans les instances, aux militants en entreprises, ainsi qu'aux personnes ressource qui sont les référents handicap de la Confédération au niveau local, régional et national.

**Le statut du travailleur est un programme global de lutte contre la précarité professionnelle et l'exclusion sociale. Le parcours professionnel des personnes handicapées étant très souvent fragilisé par des difficultés d'accès à l'emploi, un déficit de formation, etc., le statut du travailleur propose des pistes d'actions spécifiques afin de favoriser leur insertion professionnelle et sécuriser leur parcours de vie par ses propositions réalistes et réalisables.**

# Le cadre juridique

## La loi du 30 juin 1975

Elle a fixé le cadre juridique de l'action des pouvoirs publics, notamment l'importance de la prévention et du dépistage des handicaps, l'obligation éducative pour les enfants et adolescents handicapés, l'accès des personnes handicapées aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et le maintien dans l'emploi chaque fois que possible dans un cadre ordinaire de travail et de vie. Deux instances sont créées pour la reconnaissance administrative du handicap : une pour les jeunes de 0 à 20 ans, la Commission départementale de l'éducation spéciale (CDES) et une pour les adultes à partir de 20 ans, la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep).

## La loi du 10 juillet 1987

Elle instaure l'obligation pour les entreprises de 20 salariés et plus de recruter 6% de l'effectif total de travailleurs handicapés. Le quota de 6% correspond en fait au pourcentage de personnes handicapées dans la population active, le principe étant d'avoir un reflet sociétal dans l'entreprise.

Elle définit le statut de «bénéficiaire de la loi» en mettant en place les différents statuts de personnes handicapées entrant dans le cadre de l'obligation d'emploi (les personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap, les titulaires d'une rente d'accident du travail ou d'une pension d'invalidité, les veuves de guerre, etc.). Elle met en place le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées géré par l'Agefiph.

## La loi du 11 février 2005

### Les grands principes de la loi

La loi du 11 février 2005 instaure quatre grands principes qui régissent la vie sociale et professionnelle des personnes handicapées : le droit à compensation, le droit à participation, le libre choix de vie et le principe de non discrimination. La mise en œuvre de ces principes se traduit entre autres par une prestation pour l'autonomie et l'amélioration des ressources ; un accès à une offre spécialisée et adaptée au placement et à l'accompagnement de travailleurs handicapés ; une meilleure intégration école/emploi ; une représentation dans les instances de décision et la mise en accessibilité.

### Une simplification des institutions du champ du handicap

Pour faciliter les démarches et la qualité du service rendu, la loi de février 2005 a regroupé la Cotorep et la CDES en une seule et même instance : la Maison départementale de personnes handicapées (MDPH).

### Modalités de réponse à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

La loi de février 2005 redéfinit les différentes manières de répondre à l'obligation d'emploi.

Soit :

- le recrutement de travailleurs handicapés ;
- la sous-traitance avec le milieu protégé ou la mise à disposition ;
- l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle reconnus travailleurs handicapés ;
- la conclusion d'un accord handicap avec la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ;
- le paiement de la contribution auprès de l'Agefiph tant que les 6% ne sont pas atteints.

## Possibilité de réduire le montant de la contribution

Les entreprises ont la possibilité de déduire, à hauteur de 10 % de la contribution, des dépenses réalisées pour favoriser l'emploi ou le maintien dans l'emploi de personnes handicapées : réalisation de travaux facilitant l'accessibilité, partenariats avec des associations intervenant pour l'insertion des personnes handicapées, etc. ; la notice explicative de la Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dresse une liste non exhaustive des dépenses déductibles. Toutefois cette modalité ne constitue pas en soi une réponse à l'obligation d'emploi du fait qu'elle ne permet pas de valoriser des équivalents bénéficiaires (EB) dans la DOETH.

## Quelques chiffres

- 35% des entreprises combinent plusieurs modalités : le recrutement et/ou la sous-traitance avec le milieu protégé et/ou le paiement de la contribution
- 27% des entreprises payent uniquement la contribution
- 31% des entreprises ne font que recruter des travailleurs handicapés

Source : espace documentaire du site de l'Agefiph «Les personnes handicapées et l'emploi», mai 2007

## De nouvelles catégories de bénéficiaires

Deux nouvelles catégories de personnes handicapées sont désormais concernées par l'obligation d'emploi : les titulaires de la carte d'invalidité et les bénéficiaires de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH).

## La réintroduction des Emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) dans l'effectif d'assujettissement

Considérant que tout handicap peut être compensé par une aide humaine ou technique, et donc que tout poste peut être occupé par une personne handicapée, la loi de 2005 réintègre les ECAP dans l'effectif d'assujettissement pour le calcul de l'obligation d'emploi d'une entreprise. Ces emplois sont répertoriés dans la notice explicative de la DOETH.

## Principe de non discrimination

Les employeurs devront prendre des mesures appropriées afin que le handicap ne constitue pas une cause d'éviction et que seules les compétences soient prises en compte lors d'un recrutement, d'un maintien dans l'entreprise ou d'une évolution professionnelle.

## L'obligation de négocier avec les partenaires sociaux

L'insertion des travailleurs handicapés fait désormais partie des thèmes imposés de la négociation annuelle obligatoire (NAO). L'employeur est donc tenu d'engager, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Cette négociation se fait avec les partenaires sociaux, sur la base d'un rapport établi par la Direction présentant la situation de l'entreprise au regard de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

La négociation doit notamment porter sur :

- les conditions d'accès à l'emploi ;
- les conditions d'accès à la formation, la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi ;
- les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

# L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph)

## Définition

L'Agefiph est un organisme collecteur et un distributeur de fonds pour le développement de l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé. Issu de la loi du 10 juillet 1987 sur l'emploi des personnes handicapées, ses ressources proviennent des contributions des entreprises privées de 20 salariés et plus qui n'emploient pas 6% de salariés handicapés. Elle redistribue ces fonds aux entreprises qui mettent en place des actions en faveur des travailleurs handicapés, aux travailleurs en situation de handicap, ainsi qu'au secteur protégé et à diverses associations œuvrant pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

L'Agefiph est aujourd'hui un acteur central de l'emploi des personnes handicapées. Elle assure une mission de service public qui s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'Etat.

L'Agefiph poursuit trois objectifs principaux :

- améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés ;
- aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés handicapés ;
- connaître au mieux la population active handicapée pour mieux répondre à ses besoins.

## Missions

Tant auprès des entreprises qui souhaitent mettre en place une politique d'emploi en faveur des travailleurs handicapés qu'auprès des travailleurs eux-mêmes, l'Agefiph est un acteur central de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Elle exerce 3 missions principales :

### financer

- les actions des entreprises en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées (diagnostics, aides au recrutement et au maintien dans l'emploi, aménagements de poste, aides humaines, formations, etc.) ;
- les projets professionnels des travailleurs handicapés (création d'activité, aide à la mobilité, aide à la formation, aides techniques individuelles) ;

**orienter** les entreprises et les travailleurs handicapés vers les acteurs de son réseau (Cap Emploi, mission de mobilisation des entreprises, service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) adaptés à leurs besoins ;

### informer et sensibiliser

- les entreprises à l'intérêt de mettre en place une politique d'emploi des travailleurs handicapés ;
- les travailleurs handicapés aux avantages de la Reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés ;
- le grand public afin de changer les représentations liées au handicap et lutter contre les discriminations dans l'emploi.

### Quelques chiffres

En 2007, 58 100 entreprises ont versé une contribution à l'Agefiph pour un montant total de 604,1 millions d'euros.

Les personnes handicapées ont bénéficié de plus de 250 000 interventions de l'Agefiph, dont :

- 83 000 aides ou appuis en matière d'insertion ou de maintien dans l'emploi (+ 4 %) ;
- 144 200 interventions au titre de la formation ;
- 24 500 aides spécifiques pour compenser le handicap.

## Organisation

### Le conseil d'administration

Le conseil d'administration définit la stratégie et les axes d'intervention de l'Agefiph. D'inspiration paritaire, il est composé de 4 collèges de cinq membres nommés pour 3 ans :

- un collègue employeur ;
- un collègue salarié (un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau national) ;
- un collègue associations de personnes handicapées ;
- un collègue personnalités qualifiées.

Les débats sont alimentés par les travaux des 4 commissions (financière, politique d'intervention, étude des conventions nationales et évaluation et communication).

### Le comité de direction

Le comité de direction assure le pilotage de l'Agefiph, il met en cohérence les moyens et les orientations en matière d'intervention. Dans le cadre des orientations définies par le conseil d'administration, la direction générale et le comité de direction organisent, mettent en œuvre et évaluent la politique de l'Agefiph.

Le directeur général est nommé par le conseil d'administration, il assure la direction de l'Agefiph.

Le comité de direction assure le pilotage de l'Agefiph, il met en cohérence les moyens et les orientations en matière d'intervention.

La politique établie conjointement par le conseil d'administration et le comité de direction est ensuite déclinée au niveau régional par cinq directeurs territoriaux. Ils coordonnent les décisions nationales et relaient les besoins exprimés par des délégués régionaux et responsables d'antenne.

### Au cœur d'un réseau

L'Agefiph est inscrite au cœur d'un réseau de professionnels de droit commun, agissant également pour l'emploi des personnes handicapées ; elle coordonne un réseau de 1100 professionnels dédiés à l'accompagnement des personnes handicapées.

### La CFTC à l'Agefiph

**La CFTC a toujours été active au sein de l'Agefiph depuis sa création en 1987. Elle est représentée par un administrateur nommé par la commission exécutive confédérale pour trois ans renouvelable.**

**Il est chargé de relayer la politique CFTC mais aussi d'intervenir sur les décisions de gestion politique et financière. Par ailleurs, il peut siéger dans des commissions spécifiques (commission financière, commission des conventions...), sous réserve que le conseil d'administration de l'Agefiph valide sa candidature.**

**Le représentant CFTC travaille en étroite collaboration avec la mission handicap CFTC ainsi qu'avec l'ensemble des autres organisations syndicales présentes.**

### Contact - Siège social de l'Agefiph

192 avenue Aristide Briand - 92226 Bagneux Cedex  
Tél. : 01 46 11 00 11 - Fax : 01 46 11 00 71 - [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

# L'Agefiph en réseau

Pour une démultiplication de sa politique sur le terrain, l'Agefiph est entourée par un réseau d'opérateurs et de partenaires (associations et institutions confondues).

## Les opérateurs

Plus de 2600 opérateurs régionaux et départementaux, financés intégralement ou en partie par l'Agefiph, interviennent auprès des personnes handicapées et des entreprises pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ces opérateurs exercent leurs missions dans des champs de compétence variés (mobilisation, maintien, placement) et interviennent auprès de différents interlocuteurs (personnes handicapées et entreprises).

### Mission de sensibilisation et de mobilisation des entreprises

Par une démarche proactive, les missions de sensibilisation et de mobilisation des entreprises, entrent en contact avec les entreprises de plus de 20 salariés en vue de les informer et de les orienter dans leur réponse à l'obligation d'emploi. Départementalisées, elles sont financées par l'Agefiph, mais administrées par diverses associations.

### Services départementaux d'appui au maintien dans l'emploi

Le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth) est présent dans tous les départements.

Il intervient en complément des acteurs de droit commun tels que la médecine du travail ou l'assistante sociale en soutenant les entreprises et les salariés dans la recherche de solution de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre le handicap et le poste de travail ou qu'il existe un risque de licenciement pour inaptitude.

Il informe les entreprises et les travailleurs handicapés sur toutes les questions liées au maintien dans l'emploi (appui technique dans le montage de dossiers administratifs ou financiers, conseil sur l'aménagement de poste et sur les possibilités de reclassement en tenant compte des contraintes économiques et humaines de chaque acteur, etc.).

### Cap emploi

Cap emploi est un réseau composé d'organismes spécialisés dans le placement de travailleurs handicapés, présents dans chaque département.

Ils apportent un service de proximité aux entreprises et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi.

Leurs services s'adressent :

- aux personnes handicapées engagées dans une démarche active d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail (information, conseil et accompagnement) ;
- aux employeurs privés ou publics, quel que soit leur effectif, dès lors que leurs salariés relèvent de l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic) : information, conseil et accompagnement des entreprises dans les démarches de recrutement de travailleurs handicapés (présélection de candidats, recherche de financements) et dans l'intégration du travailleur handicapé (sensibilisation d'une équipe de travail).

### Autres opérateurs

- les organismes d'accompagnement spécifiques, qui proposent aux personnes handicapées et aux entreprises des prestations liées à la nature du handicap ;
- les organismes participant aux schémas régionaux de la formation professionnelle et de l'apprentissage, qui visent à faciliter l'accueil et l'intégration des personnes handicapées dans les organismes de formation de droit commun ;
- les réseaux d'accompagnement à la création d'entreprise, qui interviennent auprès des demandeurs d'emploi afin de les conseiller dans la conception et la mise en œuvre de leurs projets de création d'entreprise.

## Les partenaires institutionnels

---

L'Agefiph s'appuie également sur un partenariat établi avec les principaux organismes et institutions intervenant sur les champs de l'emploi et du handicap :

**la nouvelle institution (ANPE – Assedic)**, partenaire majeur de l'Agefiph pour l'accompagnement des chômeurs handicapés dans leur parcours vers l'emploi ;

**l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)**, qui collabore avec l'Agefiph sur les questions relatives au maintien dans l'emploi des salariés handicapés ;

**l'Association nationale pour la formation professionnelle (Afpf)**, qui participe à l'amélioration du niveau de qualification des travailleurs handicapés et améliore leur accès à la formation ;

**les Programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH)**, espaces de concertation des acteurs professionnels et institutionnels permettant de coordonner, au plan départemental, les interventions de l'État et de l'Agefiph en matière de politique d'emploi pour les personnes handicapées ;

**les associations de personnes handicapées**, qui sensibilisent et informent les personnes handicapées sur toutes les questions relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi ;

**les syndicats d'employeurs et de salariés**, qui informent, forment et sensibilisent leurs adhérents sur les questions relatives au recrutement ou au maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;

**les Maisons de l'emploi**, guichets uniques, qui participent à la définition et la mise en œuvre de politiques territoriales concertées, dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle ; elles seront intégrées au nouveau dispositif issu de la fusion ANPE - Assedic.

# Le Fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

## Définition

Créé le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le FIPHFP vise à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière. Ce fonds est constitué en Établissement public, dont la gestion administrative est confiée à la Caisse des dépôts et consignations.

Le FIPHFP collecte des contributions auprès des employeurs publics de plus de 20 agents qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi et finance, en contrepartie, des aides en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique. En décembre 2007, le budget du FIPHFP s'élevait à 150 millions d'euros.

## Missions

Au sein de la fonction publique, les sommes collectées par le FIPHFP visent à :

- favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- favoriser la formation et l'information de ses agents.

Tous les employeurs publics peuvent bénéficier du concours de ce fonds à l'exception des établissements publics à caractère industriel et commercial.

Les interventions financées par le FIPHFP sont nombreuses :

- financement d'aménagements de postes de travail et des études afférentes ;
- rémunérations supplémentaires versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé ;
- aides financières visant à améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés et à faciliter leur insertion professionnelle ;
- formation et information de travailleurs handicapés ainsi que des agents de la fonction publique susceptibles d'être en relation avec eux ;
- outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- dépenses destinées à des études, entrant dans la mission du FIPHFP.

## Composition

Le FIPHFP est réparti en trois sections correspondant aux trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière).

Il est composé d'un comité national et de comités locaux.

### Le comité national

Le comité national détermine les priorités d'action du FIPHFP pour l'année et fixe la répartition des budgets alloués aux différents comités locaux.

Il est composé de 17 membres titulaires et autant de suppléants, répartis de la manière suivante :

- 7 membres titulaires et autant de suppléants représentant les employeurs (6 membres représentant la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale, et un membre représentant la fonction publique hospitalière) ;
- 7 membres titulaires et autant de suppléants représentant les organisations syndicales de salariés, proposés par les organisations syndicales représentatives au plan national ;
- 3 membres titulaires et autant de suppléants représentant les associations ou organismes regroupant des personnes handicapées proposés par le Conseil national consultatif des personnes handicapées.

Les ministres exerçant la tutelle de l'établissement public FIPHFP ou leurs représentants, c'est-à-dire les ministres chargés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière

et du budget, ainsi que trois personnalités qualifiées désignées en raison de leurs compétences dans le domaine du handicap, assistent également aux séances mais sans voix délibérative.

Les membres du comité national sont nommés par arrêté pour une durée de trois ans, renouvelable une fois, excepté les représentants des employeurs de la fonction publique territoriale nommés pour 6 ans renouvelable une fois. Le comité national choisit parmi ses membres, à la majorité des suffrages exprimés, un président et un vice-président.

### Les comités locaux

Dans chaque région est institué un comité local chargé de démultiplier la politique nationale à l'échelon régional en fonction des budgets et des priorités fixés par le comité national.

Chaque année, les comités locaux rendent compte de leurs actions au comité national par la rédaction d'un rapport qui participe à l'élaboration de la réflexion nationale.

Leur composition et leur fonctionnement sont comparables à ceux du comité national.

## Le partenariat signé avec l'Agefiph

La convention de partenariat entre le FIPHFP et l'Agefiph a été signée le 2 juillet 2008.

Elle scelle la légitimité des deux organismes et leur permet de rapprocher leurs outils et pratiques de terrain pour une meilleure offre de service vers les employeurs. En décloisonnant le marché de l'emploi, ces deux organismes ont pour objectif d'améliorer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. La coopération s'exerce dans plusieurs domaines : la mobilisation du réseau de placement des personnes handicapées (Cap emploi) et la formation des personnes handicapées.

### La CFTC au sein du FIPHFP

**La CFTC est représentée au sein du FIPHFP par deux membres, un titulaire et un suppléant, nommés sur proposition de la commission exécutive confédérale pour 3 ans renouvelable une fois.**

**Ils sont chargés de porter la politique de la CFTC en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ils sont des relais des propositions confédérales et travaillent en étroite collaboration avec le représentant de la CFTC à l'Agefiph et la mission handicap de la CFTC (préparation des conseils d'administration, compte-rendu de réunions, etc.)**

**Le représentant de la CFTC au FIPHFP travaille régulièrement avec l'ensemble des autres organisations syndicales de salariés représentées.**

**Contact : FIPHFP - Caisse des dépôts et consignations**

Rue du Vergne - 33059 Bordeaux Cedex

Tél. : 0820 84 85 86 - Centre d'appel : 05 57 57 90 02 - [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

# La Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)

## La Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)

### Définition

La loi du 11 février 2005 a institué une maison des personnes handicapées dans chaque département. Guichet unique, la MDPH exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil auprès des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

La MDPH offre, dans chaque département, un accès unifié aux droits et prestations prévus pour les personnes handicapées. Elle regroupe, sous l'égide des Conseils généraux, toutes les compétences impliquées précédemment dans l'accompagnement des personnes handicapées auprès des équipes des Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep), des Commissions départementales de l'éducation spéciale (CDES) et des Sites pour la vie autonome (SVA).

### Missions

La MDPH a 8 missions principales :

- elle informe et accompagne les personnes handicapées et leur famille dès l'annonce du handicap et tout au long de son évolution ;
- elle met en place et organise l'équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne sur la base du projet de vie et propose un plan personnalisé de compensation du handicap ;
- elle assure l'organisation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et le suivi de la mise en œuvre de ses décisions, ainsi que la gestion du fonds départemental de compensation du handicap ;
- elle reçoit toutes les demandes de droits ou prestations qui relèvent de la compétence de la Commission des droits et de l'autonomie ;
- elle organise une mission de conciliation par des personnes qualifiées ;
- elle assure le suivi de la mise en œuvre des décisions prises ;
- elle organise des actions de coordination avec les dispositifs sanitaires et médico-sociaux et désigne en son sein un référent pour l'insertion professionnelle ;
- elle met en place un numéro téléphonique pour les appels d'urgence et une équipe de veille pour les soins infirmiers.

**Tout comme les MDPH, le statut du travailleur favorise une approche pluridisciplinaire pour la recherche d'une solution personnalisée.**

La MDPH peut également être amenée à traiter des litiges si la réclamation met en cause une administration, une collectivité territoriale, un établissement public ou un organisme investi d'une mission de service public. La MDPH établit une liste de personnes qualifiées pour proposer des mesures de conciliation lorsqu'une personne souhaite faire appel d'une décision prise par la CDAPH. Cette procédure de conciliation suspend les délais de recours.

En cas d'échec de cette procédure, le Médiateur de la République peut être saisi. A cet effet, un délégué correspondant de la MDPH est désigné dans chaque département.

### Composition et fonctionnement

Groupement d'intérêt public (GIP) sous tutelle administrative et financière du département, la MDPH associe le Conseil général, l'État, les représentants des organismes locaux d'assurance maladie et d'allocations familiales qui sont membres de droit ainsi que des représentants de personnes handicapées et des adhérents volontaires qui assurent des permanences pour permettre un conseil adapté et personnalisé.

Des personnes morales peuvent également être sollicitées pour être membres (organismes gestionnaires d'établissements ou de services aux personnes handicapées, organismes assurant une mission de coordination ou organismes participant au financement du fonds départemental de compensation).

Le GIP est administré par une commission exécutive présidée par le Conseil général. La commission exécutive se compose de 16 à 18 membres se répartissant de la manière suivante :

- 8 à 10 représentants du département, désignés par le président du Conseil général ;
- 4 à 5 représentants des associations de personnes handicapées, désignés par les Commissions départementales consultatives des personnes handicapées (CDCPH) ;
- 3 représentants de l'État et 1 ou 2 représentants des Caisses d'assurance maladie.

Le directeur est nommé par le président du Conseil général. Il met en œuvre les délibérations de la commission exécutive. Il est assisté par une équipe pluridisciplinaire, qui évalue les besoins de compensation en fonction du projet de vie, et propose un plan personnalisé de compensation. L'équipe pluridisciplinaire accompagne chacun tout au long de son parcours (professionnel, scolaire, projet de vie, etc.) en prenant en compte les attentes et les aspirations exprimées. Au besoin, la MDPH oriente les personnes handicapées et leurs proches vers d'autres interlocuteurs dédiés. Cette équipe peut être constituée de médecins, d'ergothérapeutes, de psychologues, de spécialistes du travail social, de l'accueil scolaire ou de l'insertion professionnelle. Les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée sont prises sur la base de l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire et du plan de compensation proposé.

Un référent est également désigné pour l'insertion professionnelle dans chaque MDPH.

Une équipe de veille de soins infirmiers évalue les besoins de prise en charge, met en place les dispositifs nécessaires et gère un service d'intervention d'urgence.

Un fonds départemental de compensation est géré par la Maison départementale. Il reçoit les financements de différents contributeurs réunis dans un comité de gestion qui décide de leur utilisation.

La MDPH peut conclure des partenariats avec les différents organismes pouvant apporter leur concours à l'information des personnes ou à leur évaluation.

## Les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)

### Missions

Au sein de la MDPH, la CDAPH prend toutes les décisions concernant les aides et les prestations après évaluation des besoins et élaboration du plan personnalisé de compensation par l'équipe d'évaluation.

La CDAPH est responsable des décisions pour l'ensemble des aides et prestations proposées.

### Composition et fonctionnement

La CDAPH se compose de 23 membres titulaires, nommés par arrêté conjoint du préfet et du président du Conseil général, pour 4 ans renouvelable. Les membres sont répartis de la manière suivante :

- 4 représentants du département désignés par le président du Conseil général ;
- 4 représentants des services de l'État : le directeur départemental des Affaires sanitaires et sociales ou son représentant; le directeur départemental du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou son représentant ; l'Inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'Éducation nationale ou son représentant ; un médecin désigné par le directeur départemental des Affaires sanitaires et sociales ;
- 2 représentants des organismes d'Assurance maladie et de prestations familiales proposés conjointement par le directeur régional des Affaires sanitaires et sociales et le chef du service régional de l'Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole, parmi les personnes présentées par ces organismes ;
- 2 représentants des organisations syndicales proposés par le directeur départemental du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, d'une part, parmi les personnes présentées par les organisations professionnelles d'employeurs les plus représentatives, d'autre part, parmi les personnes présentées par les organisations syndicales de salariés et de fonctionnaires les plus représentatives ;
- 1 représentant des associations de parents d'élèves proposé par l'Inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'Éducation nationale, parmi les personnes présentées par ces associations ;
- 7 membres proposés par le directeur départemental des Affaires sanitaires et sociales parmi les personnes présentées par les associations de personnes handicapées et de leurs familles ;
- 1 membre du Conseil départemental consultatif des personnes handicapées (CDCPH) désigné par ce conseil ;
- 2 représentants des organismes gestionnaires d'établissements ou de services pour personnes handicapées, dont un sur proposition du directeur départemental des Affaires sanitaires et sociales et un sur proposition du président du Conseil général.

Le président et le vice-président sont élus pour deux ans, renouvelable une fois, parmi les membres de la commission ayant voix délibérative, sous réserve de la présence d'au moins 50% d'entre eux.

### La CFTC dans les CDAPH

**La CFTC n'est pas représentée dans toutes les CDAPH car les organisations syndicales de salariés ne disposent que d'un siège. Il est donc très important de se tenir régulièrement informé du renouvellement de la CDAPH auprès de sa MDPH et de la direction départementale du travail pour proposer une nouvelle candidature.**

**Le représentant CFTC, une fois nommé, informe régulièrement son union départementale et la mission confédérale Handicap de son action. Il contribue à informer et sensibiliser le réseau personnes ressource.**

**Contact : La liste et les coordonnées de toutes les MDPH sur [www.handicap.gouv.fr](http://www.handicap.gouv.fr)**

# Le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) et les Conseils départementaux consultatifs des personnes handicapées (CDCPH)

## Le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH)

### Définition

Créé en 1975 par la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées, le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) est une instance nationale qui agit en lien direct avec le ministère chargé des personnes handicapées.

### Missions

Le CNCPH assure la participation des personnes handicapées à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques les concernant. Il donne un avis et formule des propositions sur les orientations de la politique du handicap dans tous les domaines de la vie sociale.

Il est également chargé de mettre en œuvre les mesures au plan local nécessaires à l'exercice de la fonction de coordination dévolue aux CDCPH en matière de :

- de scolarisation ;
- d'intégration sociale et professionnelle ;
- d'accessibilité ;
- de logement ;
- de transport ;
- d'accès aux aides humaines ou techniques ;
- d'accès au sport, aux loisirs, au tourisme et à la culture.

Il est consulté sur les projets du gouvernement intéressant les personnes handicapées et sur toutes les questions relatives à cette politique.

Il est également chargé d'évaluer la situation matérielle, financière et morale des personnes handicapées prises en charge au titre de la solidarité nationale et présenter toutes propositions nécessaires.

Par ailleurs, il veille aux bonnes conditions d'exercice de la fonction de coordination des Conseils départementaux consultatifs des personnes handicapées (CDCPH).

Un rapport portant sur l'application de la politique relative aux personnes handicapées et intégrant les contributions apportées par les CDCPH ainsi que l'évaluation et les propositions concernant la situation matérielle, financière et morale des personnes handicapées est remis chaque année au ministre chargé des personnes handicapées.

### Composition et fonctionnement

Le CNCPH comprend une assemblée de 65 membres titulaires et 62 suppléants dont la liste est établie par arrêté par le ministre chargé des personnes handicapées sur propositions des organismes et des associations auxquels ils appartiennent.

Le conseil est composé de :

- 1 président nommé pour trois ans par le ministre chargé des personnes handicapées parmi les représentants d'associations ;
- 1 vice-président nommé pour un an, renouvelable une fois, et choisi parmi les représentants d'associations ou d'organismes regroupant les personnes handicapées ou leurs familles ;
- 2 parlementaires (un député et un sénateur) désignés par leur assemblée respective ;
- 4 élus de collectivités territoriales nommés pour trois ans (des représentants de l'Association des régions de France, de l'Assemblée des départements de France et de l'Association des maires de France) ;
- 50 membres titulaires et autant de suppléants nommés pour trois ans représentants des associations regroupant les personnes handicapées ou leurs familles, des associations ou organismes œuvrant dans le domaine du handicap, des organismes de protection sociale et d'associations ou des organismes développant des actions de recherche ;
- 8 représentants titulaires et autant de suppléants représentant les organisations syndicales de salariés et d'organisations professionnelles nationales (dont la CFTC) ;
- des représentants des différents ministères concernés (mais sans voix délibérative).

Les modalités de fonctionnement du CNCPH sont fixées par décret.

Il doit se réunir au moins deux fois par an mais en pratique, les réunions peuvent être plus fréquentes en fonction des sujets abordés.

Il existe également une assemblée restreinte du conseil, présidée par le président du CNCPH et composée de vingt membres du Conseil au plus, chargée avec le concours de la DGAS de la préparation et du suivi des travaux. Ses membres sont nommés par le ministre chargé des personnes handicapées après consultation du Conseil.

### **La CFTC au sein du CNCPH**

**La CFTC est représentée par un membre titulaire et un membre suppléant nommé par arrêté sur proposition de la commission exécutive confédérale.**

**Le représentant CFTC au CNCPH est chargé de porter la politique de la CFTC en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Il est un relais des propositions confédérales et travaille en étroite collaboration avec la mission handicap de la CFTC (préparation de la commission plénière, compte-rendu de réunions, etc.).**

**Il travaille régulièrement avec l'ensemble des autres organisations syndicales de salariés représentées.**

## **Les Conseils départementaux consultatifs des personnes handicapées (CDCPH)**

### **Missions**

Les missions du CNCPH sont déclinées au niveau départemental et local dans les Conseils départementaux consultatifs des personnes handicapées (CDCPH).

Les CDCPH ont 2 objectifs :

- recenser les personnes handicapées ;
- formuler des propositions pour améliorer la situation locale.

Pour cela, ils donnent un avis et formulent des propositions sur les orientations de la politique en matière de handicap ainsi que sur les mesures à mettre en œuvre au plan local pour assurer la coordination des interventions de tous les partenaires institutionnels ou associatifs et ce, dans tous les domaines de la vie.

Chaque année, il remet un rapport au ministre chargé des personnes handicapées sur l'application de la politique du handicap dans le département et sur son activité. Ce rapport est transmis au président du CNCPH et contribue à alimenter la réflexion nationale.

### **Composition et fonctionnement**

Le CDCPH est composé au maximum de 30 membres titulaires et autant de suppléants nommés pour trois ans par le préfet sur proposition des organismes concernés. Ils représentent :

- pour un tiers, les services déconcentrés de l'État, les collectivités territoriales et les principaux organismes œuvrant en faveur des personnes handicapées (les représentants de l'État et des collectivités territoriales sont en nombre égal) ;
- pour un tiers, les associations de personnes handicapées et de leurs familles ;
- pour un tiers, les principales professions de l'action sanitaire et sociale et de l'insertion professionnelle en direction des personnes handicapées.

Une commission permanente, composée au maximum de neuf membres nommés conjointement par le préfet et le président du conseil général parmi les membres du conseil départemental consultatif des personnes handicapées après consultation de ces derniers, est chargée de la préparation et du suivi des travaux du conseil. Elle est présidée par le préfet et le président du conseil général ou leurs représentants.

Le conseil départemental ou la commission permanente peut entendre toute personne susceptible de lui apporter des éléments d'information nécessaires à ses travaux.

La présidence est assurée conjointement par le préfet et le président du Conseil général. Ces derniers nomment le vice-président parmi les représentants des associations de personnes handicapées et de leurs familles.

Il se réunit au moins deux fois par an ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres.

**Contact : Le secrétariat du CNCPH est assuré par la Délégation interministérielle aux personnes handicapées (DIPH)**

11 place des cinq martyrs du Lycée Buffon - 75014 Paris - Tél. : 01 40 56 68 48

# La Délégation interministérielle aux personnes handicapées (DIPH)

## Définition

La Délégation interministérielle aux personnes handicapées (DIPH) est placée auprès du ministre du Travail, des relations sociales et de la solidarité. Elle coordonne les actions interministérielles et participe aux réflexions menées en direction des personnes handicapées. Elle contribue à faire progresser la prise en compte des besoins spécifiques des personnes handicapées.

## Missions

Les principales missions de la DIPH sont :

- la coordination des actions interministérielles et la participation à la prise en compte des besoins spécifiques des personnes handicapées ;
- l'animation d'un programme interministériel d'amélioration de la vie sociale des personnes handicapées ;
- la veille à la cohérence des interventions de l'État et au suivi des initiatives prises aux niveaux européen et international ;
- la mise en place d'un système de veille législative et réglementaire relatif à la situation des personnes handicapées ;
- la participation au dialogue avec les associations, les organisations professionnelles, les organismes sociaux, notamment dans le cadre du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) dont elle assure également le secrétariat ;
- le suivi de la politique de l'emploi, notamment dans la fonction publique ;
- l'évaluation de la situation des personnes handicapées dans le cadre du CNCPH.

Le délégué interministériel anime également des réseaux de réflexion sur plusieurs thèmes transversaux :

- le marché des aides techniques ;
- la sensibilisation et la formation à l'accessibilité ;
- la coordination d'un réseau interministériel sur l'accessibilité.

## Composition

La DIPH est composée d'un délégué interministériel nommé par décret par le Président de la République, d'un chef de cabinet, de 4 chargés de mission ainsi que de trois assistantes.

**Le délégué interministériel rencontre régulièrement les représentants des organisations syndicales représentées au CNCPH. Lorsque l'actualité l'exige, ces rencontres peuvent même être très fréquentes (une réunion tous les deux mois).**

### Contact : DIPH

11 place des cinq martyrs du Lycée Buffon - 75014 Paris  
Tél. : 01 40 56 68 48 - Fax : 01 40 56 68 20

# La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

## Définition

La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) est un établissement public créé par la loi du 30 juin 2004 dont les missions ont été précisées et renforcées par la loi du 11 février 2005. La CNSA rassemble l'essentiel des moyens issus de la journée de la solidarité, du budget de l'État et d'une contribution de l'Assurance maladie. Ils sont consacrés pour moitié à l'autonomie des personnes âgées et pour moitié aux personnes handicapées. Elle est à la fois une « caisse » chargée de répartir les moyens financiers et une « agence » d'appui technique. La place de ce nouvel organisme dans l'espace social ainsi que les principes généraux qui doivent la guider ont été précisés dans une convention de gestion signée avec l'État en 2006 pour trois ans.

Dans son rapport annuel 2007, les membres du conseil d'administration ont proposé de faire évoluer les missions de la CNSA. Celle-ci pourrait donc devenir, en 2009, la nouvelle caisse chargée du 5<sup>ème</sup> risque-dépendance.

## Missions

La convention de gestion signée entre la CNSA et l'État le 1<sup>er</sup> janvier 2006 détaille trois missions principales.

### Assurer une mission d'animation

La CNSA accompagne la mise en place des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Elle a un rôle essentiel :

- d'animation du réseau pour permettre l'échange d'expériences et d'informations entre les départements ;
- de diffusion des bonnes pratiques en matière d'accueil ;
- d'évaluation des besoins ;
- d'organisation et de suivi des décisions ;
- de comparaison, dans le temps et sur le territoire, des services rendus aux personnes accueillies par les MDPH.

La CNSA participe à l'élaboration de méthodes pour apprécier les besoins individuels de compensation. Elle doit également contribuer à l'information, au conseil et à l'évaluation des aides humaines et techniques.

La CNSA est chargée d'assurer la coopération avec les institutions étrangères ayant les mêmes missions.

Elle adresse chaque année au Parlement un rapport qui dresse un diagnostic d'ensemble de la perte d'autonomie et des moyens mis en œuvre pour y répondre. Elle formule des recommandations si cela s'avère nécessaire.

### Financer l'accompagnement

La CNSA verse aux Conseils généraux une partie de ses ressources pour contribuer à financer les aides individuelles (l'allocation personnalisée d'autonomie pour les personnes âgées, la nouvelle prestation de compensation pour les personnes handicapées) et le fonctionnement des MDPH.

L'autre partie de ses ressources est répartie en matière d'offre collective après identification des priorités. Elle arrête ensuite pour chaque département, sur la base d'une analyse régionale des besoins, le montant des dotations annuelles destinées aux établissements et services médico-sociaux accueillant ou accompagnant des personnes âgées et des personnes handicapées.

### Garantir l'égalité

La CNSA veille au respect de l'égalité de traitement pour toutes les personnes concernées sur l'ensemble du territoire et assure la répartition équitable des enveloppes financières destinées au fonctionnement des établissements et des services d'accompagnement à domicile.

Afin de garantir l'égalité de traitement et permettre la comparaison entre les situations locales, la CNSA détermine les indicateurs de mesure de la qualité du service rendu par les MDPH ainsi que les outils de définition des priorités financières en établissements et services.

## Composition et fonctionnement

La CNSA est composée d'une équipe administrative, d'un Conseil et d'un Conseil scientifique.

### L'équipe administrative

Nommé par décret pour une durée de trois ans, le directeur est responsable du bon fonctionnement de la CNSA. Il prépare les délibérations du Conseil et met en œuvre les orientations et les décisions qui en résultent. Le directeur est responsable de la mise en œuvre de l'ensemble des missions de la Caisse ainsi que de la réalisation des objectifs définis dans la convention d'objectifs et de gestion avec l'État. À ce titre, il recrute le personnel et assure la gestion de son budget.

Le directeur rend compte au Conseil de la mise en œuvre des grandes orientations de la CNSA et de la gestion de l'établissement. Il est assisté par une équipe de 75 personnes, organisée autour des principales missions de la CNSA. Les équipes de la Caisse se rendent dans les départements et en région pour faciliter l'échange sur le terrain.

### Le Conseil

Le Conseil décide des grandes orientations de la CNSA, notamment de la mise en œuvre de la convention d'objectifs et de gestion conclue entre la CNSA et l'État.

Il définit les objectifs à poursuivre pour garantir l'égalité de l'évaluation individuelle des besoins et veille à l'amélioration de la qualité des services rendus aux personnes âgées et handicapées.

Le Conseil est régulièrement tenu informé par le directeur de la mise en œuvre des orientations qu'il a définies et peut faire les recommandations nécessaires pour leur réalisation.

Le Conseil a souhaité mettre en place trois commissions de travail (aides à la personne, établissements, services médico-sociaux et aides en milieu ordinaire de vie, partenariats et prospective). Elles ont un rôle d'élaboration et de réflexion préalable sur les thèmes abordés en séances plénières.

Leur composition est représentative des différentes instances siégeant au Conseil.

Le Conseil se réunit 3 fois par an.

Il est composé de 48 membres titulaires et autant de suppléants, représentant tous les acteurs concernés : les associations de personnes handicapées, les associations de personnes âgées, les Conseils généraux, les organisations syndicales nationales représentatives de salariés et d'employeurs, tous les ministères concernés, le Parlement, ainsi que des personnalités qualifiées.

Les membres du Conseil élisent le président du Conseil parmi les personnalités qualifiées ainsi que deux vice-présidents choisis parmi les représentants des associations. Leur mandat est de quatre ans.

On compte 83 voix au total, 37 pour les représentants de l'État, 46 pour tous les autres représentants. Les délibérations du Conseil sont adoptées à la majorité des suffrages exprimés. En cas de partage, la voix du président est prépondérante.

### Le conseil scientifique

Le conseil scientifique assiste le Conseil et le directeur dans la définition des orientations et la conduite des actions de la Caisse.

Chaque année, il est saisi pour avis par le directeur, sur l'ensemble des questions scientifiques et techniques relatives à la mise en œuvre de la convention d'objectifs et de gestion. Le Conseil scientifique peut également être saisi pour avis par le Conseil de la Caisse ou par son directeur sur toute question scientifique ou technique. Les avis du Conseil scientifique sont rendus publics.

Le Conseil scientifique travaille notamment sur la question de l'évaluation des besoins des personnes et sur les aides techniques, il doit également donner une dimension internationale à ses travaux par l'étude des nouvelles pratiques menées dans d'autres pays européens ou étrangers.

Il est composé de personnalités nommées par arrêté par le ministre délégué à la Sécurité sociale, aux personnes âgées et à la solidarité ainsi que divers représentants de ministères ou d'organismes de recherche tels que l'INSEE, la DARES, l'INSERM, la CNRS, etc.

### La CFTC à la CNSA

Depuis sa création, la CFTC est représentée à la CNSA par un membre titulaire et un suppléant, nommés pour 5 ans, par mandat de la Confédération.

Au sein du Conseil, le représentant CFTC relaye les positions confédérales.

Il travaille avec le responsable politique CFTC en charge de la protection sociale, la mission handicap CFTC et le conseiller technique chargé du handicap. Les organisations syndicales travaillent en étroite collaboration pour préparer les conseils d'administration et rencontrent le directeur de la CNSA à la veille de chaque conseil.

Ce dialogue social instauré en amont est l'occasion pour le représentant de la CFTC de relayer la politique confédérale en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

# Le Comité d'entreprise (CE) et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

## Le Comité d'entreprise

Le CE est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés (accueil, période d'essai, aménagement des postes de travail, etc.). Il est notamment consulté sur celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (art. L 2323-30 du Code du travail).

Il est également consulté sur les mesures qui interviennent au titre de l'aide financière de l'État ou dans le cadre d'un contrat de mise à disposition et éventuellement d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement du milieu protégé (art. L 2323-30 précité).

Le CE peut demander une étude spécifique sur l'emploi et le travail des personnes handicapées à la commission de la formation qui peut être créée au sein des CE des entreprises d'au moins 200 salariés (art. L 2325-26 du Code du travail).

La Déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), établie par l'employeur (art. L 5212-5 du Code du travail), doit être transmise à l'administration du travail avant le 15 février de chaque année et communiquée, pour information, au CE (art. R 5212-4 du Code du travail). Elle ne comprend pas la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

## Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées, le CHSCT peut proposer à l'employeur l'intervention de l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) et d'un cabinet d'ergonomie. Ces deux structures permettront de définir les aménagements qui peuvent être réalisés dans l'entreprise.

Le CHSCT est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (art. L 4612-11 du Code du travail).

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la santé et la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail (art. L 4612-1 à 5 du Code du travail).

Il procède à des études et analyses (art. L 4612-16 du Code du travail) et peut également être saisi d'une demande d'étude par le CE (art. L 2323-28 du Code du travail).

Le CHSCT effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (art. R 4612-2 du Code du travail).

## Analyse des conditions de travail

Le CE et le CHSCT doivent être informés et consultés au titre de leur compétence générale sur les conditions de travail.

### Accident du travail et maladie professionnelle

Si, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte à l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et après avis des délégués du personnel (DP), un autre emploi adapté à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi occupé précédemment, au besoin par des mesures telles que mutations, transformations de poste, aménagement du temps de travail, etc. (art. L 1226-10 du Code du travail). La consultation des DP est une formalité substantielle.

Le CE reçoit chaque année le rapport du médecin du travail (dans lequel figure une rubrique «inaptitude»), ainsi que le bilan social, source de précieux renseignements.

Le CE peut aussi consulter les DP sur les cas d'inaptitude dont ils ont eu connaissance afin d'enrichir ses informations (par exemple, si le nombre de salariés inaptes est en constante augmentation, cela peut être le signe d'une prévention défaillante dans l'entreprise).

Ainsi alerté, le CE pourra mettre cette question à l'ordre du jour d'une prochaine réunion et y associer le CHSCT pour approfondir la question.

### **Accident et maladie non professionnelle**

Le CE et le CHSCT peuvent intervenir en amont de la décision du médecin pour trouver une solution à la réinsertion dans l'emploi et éviter que ne soit délivré un certificat médical d'inaptitude.

## La médecine du travail

Créée par la loi du 11 octobre 1946, la médecine du travail oblige les entreprises à organiser une surveillance médicale de leurs salariés. Les services de médecine du travail, rebaptisés «services de santé au travail» par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, ont un rôle essentiel dans la surveillance de l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

Le médecin du travail exerce une médecine préventive (art. L 4622-3 du Code du travail) ; il ne dispense pas, sauf urgence, de soins. Il informe les salariés de leur état de santé et, dans le respect du secret médical, en informe également les responsables de l'entreprise, afin d'assurer l'adaptation du poste de travail à l'état de santé du salarié.

### Les fonctions

Attaché à l'entreprise ou à un service interentreprises, le médecin du travail assure diverses fonctions.

- responsabilité sur le plan administratif de la tenue des documents médicaux ;
- rôle général de conseiller : du chef d'entreprise, des salariés, des représentants du personnel et des services sociaux pour toutes les questions de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité (art. R 4623-1 du Code du travail).

L'employeur doit associer le médecin du travail, en plus du CHSCT, s'il existe, à l'étude de toute nouvelle technique de production, à la formation à la sécurité des salariés et à celle des secouristes du travail.

Il doit être consulté sur les projets de constructions ou d'aménagements nouveaux, sur la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit. Enfin, il doit être informé par l'employeur de la nature et de la composition des produits utilisés, de leurs modalités d'emploi ainsi que des résultats de toutes les mesures et analyses effectuées dans ces domaines.

En l'absence de CHSCT, le médecin du travail est consulté sur la mise à disposition des salariés d'espaces appropriés pour les fumeurs et sur la protection des non-fumeurs, cette consultation devant être renouvelée tous les 2 ans (décret n° 2006-1386, 15 novembre 2006).

Le médecin du travail apprécie l'aptitude du salarié au travail ; il assure en effet un suivi médical de tous les travailleurs au sein de l'entreprise, quel que soit leur contrat ou leur statut (CDI, CDD, jeunes en formation, alternance, étudiants en stage pratique en entreprise, apprentis et salariés à domicile).

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant son embauche, ou au plus tard, avant l'expiration de sa période d'essai. Par ailleurs, tout salarié doit bénéficier au moins tous les 24 mois (à l'exception des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée) d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé (art. R 4624-25 Code du travail).

Le salarié a le droit de solliciter spontanément et à tout moment une visite auprès du médecin du travail.

Le salarié doit obligatoirement bénéficier d'un examen médical supplémentaire par le médecin dans les 8 jours suivants son retour, dans les cas suivants :

- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins 8 jours pour un accident du travail ;
- après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnels ;
- en cas d'absences répétées pour raisons de santé ;
- après un congé de maternité.

Il s'agit de la « visite médicale de reprise » dont l'objet est d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son emploi. A cette occasion, le médecin du travail peut solliciter des adaptations temporaires ou définitives du poste de travail.

### L'inaptitude professionnelle

C'est une prérogative exclusive du médecin du travail, qui est seul juge de l'aptitude ou non du salarié à reprendre son activité.

Dans le cadre d'une visite de reprise, le médecin du travail se prononce sur l'aptitude physique et mentale du salarié à occuper son poste, ou en cas d'impossibilité, sur une inaptitude à tout poste dans l'entreprise.

Cette « visite de reprise » peut être précédée d'une « visite de pré-reprise ».

La visite de reprise comporte des obligations pour l'employeur, notamment lorsque le salarié ne peut pas reprendre son précédent poste : il doit s'efforcer de le reclasser selon les recommandations du médecin du travail, dans un poste approprié à ses capacités, dans des conditions aussi comparables que possible à l'emploi précédemment occupé. Pour être définitive, la décision d'inaptitude ne peut intervenir, sauf lorsqu'il existe un risque grave pour la santé du salarié, qu'après deux examens séparés par un délai de 15 jours, pendant lequel des solutions de reclassement doivent être recherchées.

L'employeur est tenu de consulter les délégués du personnel (s'ils existent) sur les propositions de reclassement, ainsi que sur l'éventuelle impossibilité de reclassement. L'avis des délégués du personnel doit être recueilli avant le lancement d'une éventuelle procédure de licenciement.

Une fois en possession de l'avis définitif d'inaptitude du médecin de travail, l'employeur dispose d'un mois pour reclasser ou licencier (délai durant lequel le salarié n'est pas rémunéré). Au terme de ce délai, l'employeur qui n'a rien fait doit payer le salarié sur la base de la rémunération qu'il percevait précédemment, avant la suspension de son contrat de travail.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de reclasser le salarié, il doit respecter les procédures prévues en cas de licenciement individuel. Le montant de l'indemnité légale de licenciement (ILL) varie en fonction de l'origine de l'inaptitude. Dans l'hypothèse d'une inaptitude non consécutive à un accident du travail (AT) ou à d'une maladie professionnelle (MP), le licenciement, fondé sur un motif réel et sérieux, ouvre droit pour le salarié à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Le préavis n'étant pas effectué, il n'est pas indemnisé.

En revanche, lorsque l'inaptitude résulte d'un AT ou d'une MP, l'employeur devra verser une indemnité de licenciement (même si le salarié n'a pas l'ancienneté de 2 ans). Cette indemnité spéciale est égale au double de l'indemnité légale de licenciement. De même, le salarié a droit à une indemnité compensatrice égale à l'indemnité de préavis.

Il est à noter que le décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 a apporté des modifications importantes en matière d'ILL : son montant ne peut désormais plus être inférieur à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté (art. R 1234-2 du Code de travail).

En cas de contestation, le juge vérifiera que l'employeur a effectivement rempli son obligation de reclassement et qu'il n'y a pas eu de refus abusif de la part du salarié.

## Comment contester une décision du médecin du travail ?

A l'issue des examens médicaux, le médecin du travail rend 3 sortes d'avis : un avis aptitude, un avis d'inaptitude ou un avis d'aptitude sous réserve de transformation ou d'aménagement de poste.

L'avis du médecin du travail pourra être contesté devant l'inspecteur du travail, lequel se prononce après avis du médecin inspecteur du travail (ce dernier a accès au dossier médical du salarié et peut vérifier la décision de son confrère ; le différend peut ainsi se régler à ce niveau).

Au-delà, l'inspecteur de travail prend une décision administrative qui s'impose à l'employeur. Des recours peuvent néanmoins être exercés : soit hiérarchique, devant le ministre du Travail ; soit contentieux, devant le juge administratif. Lorsque le médecin inspecteur du travail ne reconnaît pas l'inaptitude, alors qu'elle l'a été par le médecin du travail ou lorsqu'il la reconnaît mais que sa décision a été annulée par le Tribunal administratif, le licenciement n'est pas nul mais est sans cause réelle et sérieuse.

A noter que les juridictions civiles ne sont pas compétentes dans ce domaine.

**Textes de référence :** Code du travail articles L 4321-1 à L 4624-1 ; R 4621-1 ; R 4623-1 à R 4623-25 ; D 4622-1 à D 4622-76  
**Circulaire DRT n°03** du 7 avril 2005 relative à la réforme de la médecine du travail.  
**Arrêté** du 11 juillet 1977 sur la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spécialisée

**Contact :** Le médecin inspecteur régional du travail peut être joint à la Direction régionale du travail, service de l'Inspection médicale du travail.

# La mission handicap CFTC et le réseau personnes ressource

## La mission handicap CFTC

La mission handicap CFTC a été créée il y a presque 30 ans mais n'existe sous sa forme actuelle que depuis 2006. Elle est composée du responsable politique chargé du handicap, du staff handicap et des services techniques confédéraux chargés du handicap.

### Le responsable politique chargé du handicap

Le responsable politique chargé du handicap a pour mission d'impulser et de coordonner la politique confédérale en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Il est nommé par la commission exécutive confédérale.

### Le staff handicap

Le staff handicap est un groupe de travail chargé d'élaborer la politique confédérale en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Il se réunit environ une fois par mois à la Confédération. Ce groupe de pilotage est chargé de prendre les orientations politiques quotidiennes sur le thème du handicap. Il est également le garant du respect de la mise en œuvre de la convention de partenariat élaborée entre l'Agefiph et la CFTC. Il veille à ce que les actions menées par la Confédération soient en conformité avec les orientations politiques et les engagements de la CFTC envers l'Agefiph.

Il est composé de 6 membres : le responsable politique chargé du handicap, le représentant de la CFTC à l'Agefiph, le représentant de la CFTC au CNCPH, le représentant de la CFTC à la CNSA, l'animateur de la commission confédérale personnes handicapées et le conseiller technique chargé du handicap.

## Les services techniques confédéraux

La Confédération met tous ses moyens au service de la politique confédérale en faveur des travailleurs handicapés.

### Le conseiller technique et le chargé de projet

Le conseiller technique et le chargé de projet sont un appui technique et logistique à la mise en œuvre de la politique confédérale en faveur des travailleurs handicapés.

Le conseiller technique apporte une expertise en matière de handicap aux différents organes politiques. Il anime le réseau personnes ressource. Il est le référent de l'observatoire du statut du travailleur pour le thème du handicap.

Le chargé de projet apporte un soutien opérationnel au staff handicap et au conseiller technique. Il met en œuvre la convention de partenariat signée entre la CFTC et l'Agefiph et conceptualise les outils qui viendront appuyer les militants et négociateurs dans leur activité.

Le conseiller technique et le chargé de projet travaillent en étroite collaboration pour mener à bien leurs missions.

### L'observatoire du statut du travailleur

Ce dispositif est un levier supplémentaire de démultiplication de l'action CFTC en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Il vise à recenser, analyser et valoriser les accords d'entreprise ou de branches les plus innovants. Une fois repérés, ceux-ci sont ensuite analysés par le conseiller technique et le responsable politique pour vérifier qu'il y a bien correspondance avec l'esprit et les propositions du statut du travailleur. Chaque année, l'équipe de l'observatoire se réunit pour sélectionner les accords qui reflètent parfaitement les valeurs et les propositions CFTC en faveur des travailleurs handicapés. Ceux-ci obtiennent le label «statut du travailleur».

Les accords labellisés sont ensuite mis à la disposition de tous les futurs négociateurs (et notamment du réseau de personnes ressource) afin d'obtenir des retombées concrètes sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

## Le réseau personnes ressource

### Définition

Pour aider les représentants CFTC confrontés à des situations d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, la CFTC a décidé de mettre en place dans chaque département et dans chaque fédération, un interlocuteur privilégié. Il est un référent pour les dirigeants des structures CFTC, les militants et leurs familles, dans toutes les situations liées au handicap auxquelles ceux-ci peuvent être confrontés dans l'entreprise. L'ensemble de ces référents forme le réseau personnes ressource CFTC.

### Missions

Le réseau personnes ressource a trois missions principales :

- proposer une action militante sur le terrain via la résolution de difficultés que les militants ou leurs familles peuvent être amenés à rencontrer ;
- relayer la politique confédérale sur le handicap auprès des acteurs locaux dans les départements et les entreprises ;
- impulser, soutenir et mutualiser les actions locales efficaces et innovantes pour les diffuser largement dans le mouvement et au-delà.

Pour aider les membres du réseau à mener à bien leurs missions, la Confédération met à leur disposition une série de moyens destinés à les professionnaliser. La mission handicap organise des rencontres de sensibilisation et des formations portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Elle propose un échange permanent d'informations et réalise régulièrement des outils techniques et pédagogiques afin que les membres du réseau disposent de tous les moyens nécessaires à l'exercice de leur mandat.

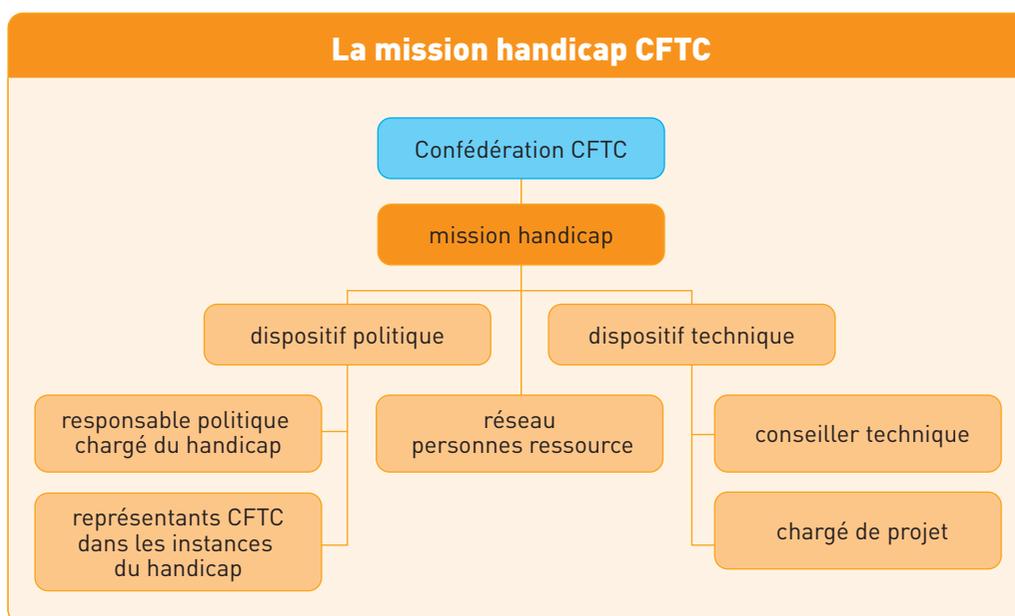
### Composition

Le réseau personnes ressource a été créé en mars 2007. Il comprend 88 membres représentant les structures départementales CFTC et 19 membres représentant les fédérations professionnelles.

Pour devenir membre du réseau, une personne motivée et disponible peut présenter sa candidature auprès de sa structure départementale ou professionnelle CFTC qui peut décider ou non de lui donner mandat pour la représenter sur le champ du handicap. Chaque candidature est ensuite validée par la Confédération.

Chaque structure dispose de deux représentants, un membre titulaire et un membre suppléant.

Un membre peut mettre fin à son mandat quand il le souhaite ; il lui suffit d'en informer sa structure et la mission handicap.



#### Contact : Mission handicap CFTC

13 rue des Écluses Saint-Martin - 75483 Paris Cedex 10

Tél. : 01 44 52 49 13 - [aderoffignac@cftc.fr](mailto:aderoffignac@cftc.fr)

## Le calcul de l'obligation d'emploi

Depuis la loi du 10 juillet 1987, tout établissement de 20 salariés minimum (en équivalent temps plein) doit compter parmi ses effectifs 6% de travailleurs handicapés. En fonction du nombre de salariés, les 6% déterminent le nombre d'équivalents bénéficiaires (EB) que l'entreprise doit pouvoir justifier dans la Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

L'entreprise dispose de six moyens pour répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : le recrutement de travailleurs handicapés, le maintien dans l'emploi, l'accueil de stagiaires handicapés issus de la formation professionnelle, la sous-traitance avec le milieu protégé, le paiement de la contribution à l'Agefiph et la conclusion d'un accord agréé par la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Pour réduire ou pour s'acquitter de la contribution Agefiph, l'entreprise doit cumuler des EB mais seules trois modalités de réponse permettent de cumuler des EB : la présence de travailleurs handicapés dans l'entreprise, la sous-traitance et l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle.

Les établissements concernés doivent remplir une DOETH qu'ils retournent à la DDTEFP.

La situation de l'entreprise ou de l'établissement au regard de la loi, formalisée dans la DOETH, détermine le montant de la contribution à payer à l'Agefiph.

Les entreprises signataires d'un accord en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés doivent également remplir tous les ans leur DOETH. Avec cette déclaration, la DDTEFP peut réajuster le budget prévisionnel de l'accord.

### Calcul des équivalents bénéficiaires

Pour chaque modalité de réponse à l'obligation d'emploi, un calcul spécifique est déterminé. Il permet de traduire en EB la présence de travailleurs handicapés ou de stagiaires de la formation professionnelle et la signature des contrats de sous-traitance ou de mise à disposition avec le milieu protégé. Les EB sont déduites du nombre d'équivalents défini par les 6% et permettent ainsi de réduire ou d'annuler (si l'entreprise répond complètement à son obligation d'emploi) la contribution.

#### Personnes handicapées dans l'effectif de l'entreprise

Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi compte pour :

- une EB complète si le travailleur handicapé a été présent au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois, quelles que soient la nature et la durée du contrat ;
- une EB proratisée en fonction du temps de travail annuel pour les contrats intérimaires.

#### La sous-traitance et la mise à disposition

Pour les contrats de sous-traitance avec des Entreprises et services d'aide par le travail (ESAT) et les Entreprises adaptées (EA) :

→ prix de la prestation hors taxe / (2000 x le Smic horaire) = n EB

Attention seul le prix de main d'œuvre est inclus dans le prix de la prestation, tous les coûts de matière première sont retirés.

Pour les contrats de mise à disposition :

→ prix de la prestation hors taxe / (1600 x le Smic horaire) = n EB

#### L'accueil de stagiaires handicapés issus de la formation professionnelle

Pour l'accueil de stagiaires travailleurs handicapés issus de la formation professionnelle, le stage doit être d'une durée minimum de 150 heures et ne peut être comptabilisé dans la DOETH que l'année où le stage se termine :

→ Temps de stage en heure / temps de travail annuel en heure dans l'entreprise = n EB

### Décompte des minorations

En fonction des efforts consentis par l'employeur en fonction du profil des travailleurs handicapés recrutés et en fonction des structures des emplois de l'entreprise, il est possible de minorer le nombre d'Équivalents bénéficiaires manquantes (EBM).

## Minoration selon le profil recruté

En fonction du profil recruté, l'entreprise a la possibilité de retirer des équivalents bénéficiaires :

- - 26 ans / +51 ans = - 0,5 EB
- «handicap lourd» = - 1 EB
- placement antérieur ESAT, EA = - 1 EB
- chômeur depuis plus d'un an = - 1 EB la 1<sup>ère</sup> année
- première embauche de travailleur handicapé (TH) = - 0,5 EB la 1<sup>ère</sup> année

## Emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (ECAP)

La loi de février 2005, considérant que tout handicap peut être compensé par une aide technique ou matérielle, réintroduit les ECAP dans l'effectif d'assujettissement.

En fonction du pourcentage de ce type d'emploi dans l'effectif, l'entreprise peut obtenir une minoration de la contribution par un calcul spécifique.

## Calcul de la contribution Agefiph

### Coefficient correspondant à la taille de l'entreprise

En fonction de l'effectif de l'entreprise (en équivalent temps plein), un coefficient particulier est appliqué pour calculer le montant de la contribution. Ce coefficient, établi par la loi du 10 juillet 1987, a été réévalué par la loi de février 2005.

Si l'effectif de l'entreprise compte :

- de 20 à 199 salariés, le coefficient est de 400 ;
- de 200 à 749 salariés, le coefficient est de 500 ;
- de 750 salariés et plus, le coefficient est de 600.

### Calcul du montant de la contribution

Pour une entreprise qui ne compte aucun ECAP, le calcul de la contribution est le suivant :

→ nombre d'EBM x coefficient (400-500-600) x Smic horaire

Pour les entreprises qui ont entre 0 et 80% d'ECAP, il faut d'abord calculer le coefficient de minoration comme suit :

→  $1 - (1,3 \times \text{pourcentage d'ECAP})$  ; le résultat de ce dernier calcul est ensuite multiplié par le nombre d'EBM.

C'est ce chiffre qui servira ensuite à faire le calcul final : nombre d'EBM x coefficient (400-500-600) x Smic horaire

Pour les entreprises qui ont plus de 80% d'ECAP, le système de la contribution plancher est appliqué (40) :

→ nombre d'EBM x 40 x Smic horaire

## Dépenses déductibles

L'établissement peut déduire, à hauteur de 10% du montant de sa contribution, des dépenses engagées pour favoriser l'accueil, l'insertion, le maintien dans l'emploi ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées et qui ne résultent pas d'une obligation législative ou réglementaire. L'arrêté du 9 février 2006 fixe la liste des dépenses déductibles de la contribution annuelle prévue par le Code du travail dans lequel on retrouve, entre autres :

- la réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail ;
- la mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé ;
- la mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail.

## Sanctions

À défaut de déclaration, les employeurs sont considérés comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Une pénalité doit alors être versée au Trésor Public, égale à :

→  $1875 \times \text{Smic horaire} \times \text{nombre d'EBM}$ .

De plus, pour toutes entreprises n'ayant aucune EB dans la déclaration de 2010 (au regard de la situation de l'entreprise en 2009), la loi de février 2005 introduit une pénalité qui se calcule comme suit :

→ nombre d'EBM x 1500 x Smic horaire.

# Un exemple de Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

Une entreprise de 110 salariés (en équivalent temps plein) dont 7 occupent des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières embauche 2 travailleurs handicapés (dont 1 de plus de 51 ans) et a fait appel au milieu protégé pour une commande d'un montant de 4000 euros (de main d'œuvre uniquement, le montant des fournitures étant en effet retiré du montant déductible au titre de la DOETH). Elle a également accueilli un stagiaire de la formation professionnelle pendant 250 heures sur l'année de la déclaration. Pour finir, l'entreprise a dépensé 6000 euros pour la mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé.

## Calcul de l'obligation légale d'emploi

L'entreprise a une obligation d'emploi de travailleurs handicapés qui correspond à 6% de son effectif.

→  $110 \times 6\% = 6,6$  à ramener à l'entier inférieur pour le traduire en équivalent bénéficiaire (EB)

L'entreprise a donc une obligation d'emploi de 6 EB.

## Situation de l'entreprise par rapport à son obligation d'emploi

Pour répondre à son obligation d'emploi, l'entreprise peut utiliser diverses modalités de réponses qui se traduisent en nombre d'EB (grâce à un calcul spécifique) déductibles du calcul de l'obligation d'emploi.

1. 2 travailleurs handicapés, soit 2 EB
2. 4000 euros de prestations avec des EA ou ESAT (normalement l'établissement sous-traitant fait ce calcul) :  
→  $4000 / (2000 \times \text{Smic horaire } 8,44) = 0,23$  soit 0,23 EB
3. Un stagiaire de la formation professionnelle pendant 250 heures :  
→  $250 / 1600 = 0,15$  soit 0,15 EB
4. L'entreprise n'a pas conclu d'accord handicap agréé par la DDTEFP.

## Calcul de la contribution

Dans un premier temps, nous allons vérifier que l'entreprise doit payer une contribution en fonction des EB que nous avons précédemment calculées. Dans un second temps, nous allons évaluer combien d'EB supplémentaires peuvent être déduites, en fonction des efforts consentis par l'employeur en terme de recrutement et en fonction des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (ECAP). Enfin, nous pourrions calculer le montant de la contribution que l'employeur doit payer selon le coefficient multiplicateur déterminé par la taille de l'entreprise et soustraire les 10% de dépenses déductibles.

### L'entreprise doit-elle payer une contribution ?

(nombre d'EB que l'entreprise devrait employer) – (nombre d'EB déductibles) soit :

→  $6 - (2 + 0,23 + 0,15) = 6 - 2,38 = 3,62$

Ainsi, il manque 3,62 équivalents bénéficiaires manquants (EBM). L'entreprise doit donc payer une contribution.

### Déduction d'EB en fonction des efforts consentis par l'employeur en terme de recrutement

L'entreprise compte parmi ses effectifs 1 travailleur handicapé de plus de 51 ans. Compte tenu de cet effort consenti par l'employeur, il faut déduire 0,5 au nombre d'EBM :

→  $3,62 - 0,5 = 3,12$  soit 3,12 EBM

## Déduction d'EB en fonction du pourcentage d'ECAP dans les effectifs

En fonction du pourcentage d'ECAP dans l'effectif de l'entreprise, l'employeur peut minorer le nombre EBM.

1. Le calcul du pourcentage des ECAP : il y a 7 ECAP dans l'effectif, donc :  
→  $7 / 110$  (effectif d'assujettissement)  $\times 100 = 6,36\%$
2. Le calcul du coefficient de minoration : l'entreprise compte moins de 80% d'ECAP, donc :  
→  $1 - (1,3 \times 6,36\%) = 1 - 0,08 = 0,92$
3. Nombre d'EBM minoré au titre des ECAP :  
→  $0,92 \times 3,12$  (EBM) = 2,87 soit 2,87 EBM

## Détermination du coefficient multiplicateur pour le calcul de la contribution et soustraction des dépenses déductibles

1. Détermination du coefficient correspondant à la taille de l'entreprise : 400
2. Calcul de la contribution : EBM x coefficient correspondant à la taille de l'entreprise x Smic horaire :  
→  $2,87 \times 400 \times 8,44 = 9686,12$  soit 9686,12 euros à payer à l'Agefiph
3. Mais l'entreprise a 6000 euros de dépenses déductibles ; elle peut déduire cette dépense à hauteur de 10% de la contribution, soit 968,61 euros. Ainsi,  
→  $9686,12 - 968,61 = 8717,51$

## Conclusion

L'entreprise doit donc payer une contribution d'un montant de 8717,51 euros à l'Agefiph.

## Le recrutement

Le recrutement est une manière de répondre à l'obligation d'emploi. Il est possible d'utiliser le recrutement comme unique manière de répondre à l'obligation d'emploi. Par ailleurs, les entreprises peuvent répondre à leur obligation d'emploi par l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle, mais ne peuvent aller au-delà de 2% de leur obligation d'emploi.

### Démarche d'intégration d'un travailleur handicapé dans l'équipe ou l'entreprise

#### Identifier les besoins

Comme pour tout autre recrutement, un travailleur handicapé doit être recruté pour ses compétences et non pour son handicap. C'est pourquoi il est essentiel d'identifier les compétences requises pour un poste (tâches, savoir-faire, aptitudes...) et ne pas se baser uniquement sur le niveau ou le diplôme.

#### Mesurer et résoudre les écarts

Une fois le besoin identifié, il faut considérer le handicap en se posant la question de la compatibilité entre les exigences du poste et les aptitudes du candidat, et déterminer les éventuels besoins d'aménagement de poste. L'entreprise, le médecin du travail, le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHCST) et le salarié sont des acteurs incontournables de cette phase. Ils peuvent faire appel à un ergonomiste et/ou à un professionnel du champ du handicap.

#### Sensibiliser et accompagner

Avant d'accueillir un travailleur handicapé, il est important de sensibiliser les équipes de travail à son intégration. La méconnaissance du handicap peut entraîner des réticences ou des difficultés de communication qui peuvent se révéler préjudiciables pour l'intégration du nouveau collaborateur handicapé. Il est donc essentiel de mettre en œuvre une stratégie de communication pour lever les représentations liées au handicap. C'est une étape clé du recrutement, c'est grâce à cette étape que l'intégration s'effectue rapidement et se pérennise. Elle peut se traduire sous différentes formes : forum, petit déjeuner, théâtre d'entreprise (etc.). Une intégration réussie doit mobiliser les différentes lignes hiérarchiques. De plus, pour une intégration optimale, des mesures d'accompagnement peuvent être mises en place (tutorat, désignation d'un référent, etc.).

### Par quel biais ?

#### L'intégration directe

Le recrutement d'un travailleur handicapé ne doit pas être exclu des procédures classiques de l'entreprise. Dès l'instant où le travailleur handicapé répond aux exigences du poste et que le handicap ne nécessite pas un aménagement de l'environnement de travail, le travailleur handicapé peut directement intégrer l'entreprise.

#### La formation

Compte tenu du bas niveau de qualification de la majorité des travailleurs handicapés, le recours à la formation - notamment aux contrats de formation (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage...) - peut être un moyen de recruter des travailleurs handicapés. Pour cela, l'entreprise peut mobiliser les aides de droit commun, les aides de l'Agefiph et les OPCA interprofessionnels.

### Structures à solliciter pour recruter des travailleurs handicapés

#### L'ANPE

Après une gestion centralisée de l'insertion des travailleurs handicapés avec Handipass, l'ANPE a mis en place, depuis début 2008, des référents handicap dans quasiment toutes les agences pour l'emploi, afin d'intégrer la thématique de l'insertion des travailleurs handicapés dans une démarche globale.

## Les Cap emploi

Les Cap emploi, cotraitants de l'ANPE, ont pour mission d'accueillir, suivre et placer les personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail. Les Cap emploi proposent une offre de service aux travailleurs handicapés et aux entreprises.

## Les Centres de réadaptation professionnelle (CRP)

Les CRP offrent un environnement médico-social adapté. Les formations qu'ils proposent (d'une durée de 10 à 30 mois) permettent de faciliter la réinsertion sociale et professionnelle des travailleurs handicapés en leur assurant une formation qualifiante par le biais de stage en entreprise, avec la possibilité d'être rémunérés. C'est la CDAPH qui oriente le travailleur handicapé, à sa demande, vers un CRP.

## Les entreprises de travail temporaire

Certaines entreprises de travail temporaire ont constitué des missions handicap pour développer leurs compétences dans le domaine du handicap afin d'informer, sensibiliser et bien mettre en adéquation, selon les contre-indications médicales des personnes, les offres de postes et leur portefeuille d'intérimaires handicapés.

## Les sites internet spécialisés

Il existe un certains nombre de sites de recrutement (dont celui de l'Agefiph) dédiés aux travailleurs handicapés ; ils permettent de faciliter le croisement des besoins des entreprises et des travailleurs handicapés.

## Accueil de stagiaires de la formation professionnelle

Les entreprises ont la possibilité de répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle (CRP, Afp, Greta...), dans la limite de 2% de l'obligation. Cet axe, qui contribue à pallier le déficit de formation chez la population de travailleurs handicapés, qui peut être envisagé comme un pré-recrutement et qui permet de développer des partenariats avec les organismes compétents dans le domaine de l'entreprise, est à développer.

### Intérêts pour une entreprise de recruter des travailleurs handicapés

- être en accord avec la loi ;
- favoriser la politique de la diversité ;
- faire de l'intégration des travailleurs handicapés un véritable enjeu de gestion des ressources humaines ;
- être une entreprise citoyenne et développer des valeurs humaines ;
- valoriser l'image de l'entreprise.

# Le maintien dans l'emploi

## Définition

Le maintien dans l'emploi recouvre toutes les situations dans lesquelles l'emploi d'un salarié handicapé peut être menacé. Cela peut résulter d'une déclaration d'invalidité d'un salarié par le médecin du travail ou de la constatation de l'inadéquation entre le poste et l'état de santé du salarié (suite à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé d'un salarié ou à l'évolution du handicap d'un travailleur handicapé).

Il prend en considération les situations de risque et les approches préventives de la désinsertion.

Plus une démarche de maintien dans l'emploi est engagée de façon précoce, plus les différents acteurs de l'entreprise peuvent anticiper et se coordonner pour mener à bien les différentes phases d'analyse et de traitement de la situation. L'objectif premier est la poursuite de l'activité professionnelle du salarié concerné.

## La démarche de maintien dans l'emploi

### Les acteurs

- Le médecin du travail a des obligations réglementaires en matière de prévention des risques, de santé au travail. Il a une position d'interface entre l'employeur et le salarié, mais aussi entre eux et des tiers. Il est le vecteur de l'échange entre les différents professionnels. Son implication est la garantie d'un bon déroulement de la situation de maintien dans l'emploi.
- Le salarié handicapé, dans un souci de prévention des risques professionnels et accidents du travail, a une responsabilité morale vis-à-vis de son employeur et de son entourage. De plus, il peut faciliter toute démarche de maintien en étant à l'origine du signalement.
- L'employeur a des obligations réglementaires en matière de santé au travail, de prévention des risques, d'emploi de travailleurs handicapés et de reclassement. Il a un devoir d'information des représentants des salariés et une responsabilité morale et pénale vis-à-vis de la santé de ses salariés.

**Les facteurs de réussite d'une démarche de maintien dans l'emploi sont principalement : l'anticipation du risque d'invalidité ou d'aggravation de l'état de santé, le consentement éclairé de la personne et la sollicitation des acteurs.**

### L'analyse

Les phases clés de l'analyse sont les suivantes : l'identification des besoins et des motivations des parties ; l'anticipation de la capacité à mobiliser les outils du maintien ; la réactivité dans l'initiation de la démarche et la médiation.

Envisager une situation de maintien dans l'emploi pour un salarié nécessite :

- d'appréhender les enjeux inhérents à la demande (nature du risque, environnement de travail, potentiel de reclassement et possibilités d'ajustement « état de santé/poste de travail ») ;
- de connaître la situation sociale du salarié ;
- de comprendre la situation et les perspectives économiques de l'employeur.

### Le traitement

Le traitement du maintien dans l'emploi va porter sur différents aspects de la vie de la personne :

- la mise en œuvre de solutions relatives à l'environnement de travail et/ou de solutions sur le plan médical, social ou professionnel (aménagement de poste...) ;
- la mobilisation d'acteurs clés ;
- la mise en place de procédures particulières (reclassement, procédure diligente pour une Reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, mobilisation d'aide spécifique, etc.) ;
- l'information et la préparation du collectif de travail.

**Une démarche de maintien dans l'emploi est réussie lorsque l'objectif principal de continuité de l'activité professionnelle du salarié est atteint. Cela signifie que le maintien dans l'emploi peut s'effectuer dans le même poste ou dans un autre poste ou encore dans une autre entreprise.**

## Le suivi

Le suivi de la situation de maintien dans l'emploi est géré par l'entreprise, le médecin du travail, le CHSCT, les représentants du personnel, l'encadrement concerné, etc. Il permet d'être vigilant, de s'assurer de l'existence de relais internes ou externes et de connaître les modalités du maintien dans l'emploi. Son importance est liée à l'évolution de la situation de l'entreprise, du handicap ou des conditions du maintien.

## Les outils

La mise en œuvre d'une situation de maintien dans l'emploi peut mobiliser des outils spécifiques en fonction des besoins du salarié :

- actions sur l'environnement (temps partiel thérapeutique, aménagement de poste, accessibilité, ...)
- actions vers la personne, en termes de bilan (bilan de compétence, bilan Sameth, bilan médical, ...)
- actions vers la personne, en termes de formation (congé individuel de formation, formation professionnelle, formation en centre de reclassement professionnel, ...)
- obtenir des aides financières (pour la recherche de solution, garantie de ressources, aide technique et/ou humaine, ...).

## L'obligation de reclassement

En cas d'inaptitude constatée, l'entreprise est soumise à une obligation de reclassement professionnel (articles L 1226-10 et suivants du Code du travail).

Le principe consiste à éviter que la santé ou le handicap ne constituent une cause de licenciement.

L'obligation de reclassement n'entre en jeu qu'à partir du moment où un salarié est effectivement déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail.

### La CFTC milite pour une démarche anticipée de maintien dans l'emploi

Engager une telle démarche de maintien dans l'emploi est l'occasion d'entamer une réflexion plus globale sur les conditions de travail et de prévenir ainsi d'autres risques d'inaptitude.

L'objectif principal de la démarche de maintien dans l'emploi est de permettre la continuité de l'activité professionnelle du salarié. Il faut favoriser l'échange d'information et améliorer la communication entre les différents acteurs. C'est en agissant contre les préjugés et les représentations que l'on contribuera à prévenir de toute situation d'exclusion et de discrimination liée au handicap.

# La sous-traitance et la mise à disposition avec le milieu protégé

Les entreprises peuvent répondre à l'obligation d'emploi par le biais de la sous-traitance ou de la mise à disposition avec le milieu protégé, mais seuls 50% de cette modalité de réponse seront pris en compte pour le calcul de leur obligation d'emploi. En 2007, on a recensé 1418 établissements et services d'aide par le travail (ESAT) accueillant 111317 travailleurs handicapés, ainsi que 590 entreprises adaptées (EA) accueillant 26121 travailleurs handicapés.

## Définitions

### Les ESAT

Anciennement Centre d'aide par le travail (CAT), les ESAT sont des établissements ou services médico-sociaux offrant des activités productives et un soutien médico-social à des adultes handicapés dont la capacité de travail est inférieure au tiers de celle d'un travailleur valide.

Leur création est autorisée par arrêté préfectoral. Leur suivi et leur contrôle sont assurés par les Directions départementales des affaires sanitaires et sociales (DDASS). Les ESAT sont financés dans un cadre de dotation globale de fonctionnement (DGF) arrêtée par le préfet de département.

En raison de leur double vocation (mise au travail et soutien médico-social), les ESAT disposent de personnels d'encadrement et de travailleurs sociaux.

Les personnes handicapées, orientées en ESAT par la CDAPH, signent avec l'ESAT un contrat de soutien et d'aide par le travail, conforme au modèle fixé par le décret n°2006-1752 du 23 décembre 2006. Ce contrat est conclu pour une durée d'un an, reconduit chaque année par tacite reconduction. Ce contrat n'est pas régi par le droit commun du travail. Les personnes handicapées n'ont donc ni le statut de salarié, ni de contrat de travail et ne peuvent pas faire l'objet d'un licenciement.

### Les EA

Anciennement Ateliers Protégés (AP), les EA sont des entreprises à part entière. En effet, les AP appartenaient avant la loi du 11 février 2005 au secteur protégé. Elles permettent aux personnes reconnues travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins. Les EA emploient au moins 80% de travailleurs handicapés. Les EA sont soumises aux dispositions du Code du travail. À ce titre, les personnes handicapées bénéficient de l'ensemble des dispositifs destinés aux entreprises et à leurs salariés. Elles ont le statut de salarié de droit commun.

Les EA qui ont conclu un contrat d'objectifs triennal avec le préfet de région peuvent bénéficier, sous certaines conditions :

- d'une subvention spécifique qui permet de pallier les surcoûts générés par l'emploi très majoritaire de personnes handicapées à efficience réduite et de proposer un suivi social et une formation spécifique de la personne handicapée à son poste de travail ;
- d'une aide forfaitaire au poste (pour chaque travailleur handicapé orienté par la CDAPH, l'EA reçoit une aide versée par l'État).

Les personnes handicapées sont orientées en EA sur proposition du service public de l'emploi ou d'un organisme de placement spécialisé ou par les CDAPH.

## Type d'activités et de services d'EA et d'ESAT

Les entreprises peuvent solliciter les services proposés par les EA et les ESAT dans les domaines suivants :

**bureautique informatique** (gestion électronique de documents, multimédia, traitement de l'information ou numérisation, télémarketing et/ou centre d'appels, secrétariat) ;

**industrie graphique** (gravure-marquage, imprimerie, publication assistée par ordinateur, reprographie, sérigraphie, étiquetage/codification/badges ...) ;

**logistique et conditionnement** (conditionnement/déconditionnement/contrôle qualité, expédition/mailling/routage, façonnage, montage et assemblage, stockage et magasinage) ;

**productions industrielles** (câblage, connectique, électronique/technique/mécanique/ pneumatique, mécanique, mécano-soudure, chaudronnerie, menuiserie, restauration de meubles, plasturgie, tôlerie fine, peinture industrielle, peinture et ravalement, fabrication des produits de conditionnement) ;

**productions propres** (agriculture, horticulture et viticulture, agroalimentaire, artisanat et objets de décoration, couture, textile et création, restauration, traiteur, hôtellerie, loisirs, évènementiel, location de salles) ;

**services à l'industrie et gestion de l'environnement** (collecte et reconditionnement de cartouches laser et de collecte consommables informatiques, destruction et récupération de D3E, tri et destruction de documents, entretien et aménagement des espaces verts, entretien voirie, entretien et réparation de matériel et outillage, SAV, traitement de surface, blanchisserie, pressing, détachement d'équipe, nettoyage de véhicules).

Les activités proposées peuvent varier d'une EA/ESAT à une autre et d'un territoire à un autre. On qualifie de sous-traitance l'externalisation de ces activités hors de l'entreprise, directement dans l'ESAT ou l'EA. En revanche, lorsque les salariés de l'EA ou l'ESAT se déplacent dans l'entreprise pour réaliser une activité, il s'agit de mise à disposition.

**Au-delà de la réponse à l'obligation d'emploi, la sous-traitance et la mise à disposition avec le milieu protégé sont une manière de favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Un élu du CE, une DP et / ou un DS peuvent solliciter les services responsables des prestations extérieures (comme le service achats) pour développer et favoriser le partenariat avec le milieu protégé.**

#### **Contacts :**

##### **Le guide Néret**

C'est un répertoire d'adresses, à l'attention des personnes handicapées, de leur entourage et des professionnels. L'ensemble des EA et ESAT y sont répertoriés. On peut se procurer ce guide sur différents sites spécialisés.

##### **L'Agefiph**

Une liste par activité et par département des EA et ESAT est consultable sur le site de l'Agefiph <http://www.agefiph.fr/>

##### **Les associations**

Il existe de nombreuses associations au niveau national et local qui proposent différents types de prestations.

# L'accord en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

## Cadre général

L'accord signé entre l'entreprise et les organisations syndicales, puis agréées par la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), est une modalité de réponse à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'objectif est alors d'inciter les entreprises à inclure dans leur gestion sociale et leur gestion des ressources humaines, l'emploi des personnes handicapées. Il peut être annuel ou pluriannuel. L'agrément d'un accord exonère totalement l'entreprise du paiement de la contribution à l'Agefiph sous réserve de la réalisation effective des actions qu'il prévoit. La contribution qu'elle aurait dû payer est alors investie en interne strictement pour la mise en œuvre de l'accord.

## Acteurs

Lors de la négociation d'un accord sur le handicap et au cours de sa mise en place, plusieurs acteurs ont leur rôle à jouer :

- la direction,
- les organisations syndicales,
- la commission de suivi,
- les institutions représentatives du personnel,
- le comité d'entreprise, d'établissement,
- le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,
- le médecin du travail, les assistantes sociales.

De plus, c'est par une approche pluridisciplinaire de la thématique du handicap en entreprise que l'accord prend toute son ampleur et que sa mise en œuvre est optimale.

## Démarche

### Obtenir un état des lieux

Avant même de négocier un accord d'entreprise, il est essentiel de bien connaître la situation de l'entreprise par rapport à l'insertion des travailleurs handicapés. Cet état des lieux porte sur différentes données quantitatives et qualitatives telles que :

- l'historique de la réponse à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise,
- la Déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés (nombre de travailleurs handicapés, montants et nature des contrats de sous-traitance...),
- le bilan du flux d'entrée et de sortie des travailleurs handicapés (type de contrat, nature des postes, nature des handicaps, moyens mis en œuvre pour favoriser la prise de poste, analyse des expériences ...),
- les situations d'inaptitudes et solutions mises en œuvre pour favoriser le maintien dans l'emploi.

### Contenu

L'accord doit prévoir obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et au moins deux des actions suivantes :

- un plan d'insertion et de formation,
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques,
- un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

L'accord peut organiser la péréquation de l'obligation légale entre les différents établissements d'une même entreprise (on va donc apprécier l'atteinte des 6% au niveau de l'entreprise dans son ensemble et non établissement par établissement).

En fonction des pistes d'action que l'entreprise a choisi de développer, le contenu de l'accord devra prévoir toutes les mesures nécessaires pour exploiter au maximum ces axes. Au-delà de l'aspect qualitatif, l'entreprise doit prévoir des objectifs quantitatifs (volume d'embauche, budget dédié à la communication/sensibilisation...); elle doit également prévoir la mise en place d'une équipe ou d'un référent handicap et d'un groupe de suivi de l'accord.

## Exemples d'actions en fonction des axes de l'accord

embauche	<ul style="list-style-type: none"><li>• recrutement/intégration</li><li>• relation avec partenaires spécialisés</li></ul>
insertion formation	<ul style="list-style-type: none"><li>• accueil de stagiaires</li><li>• accès à l'ensemble des dispositifs de gestion des ressources humaines</li><li>• opportunité de carrière</li><li>• adaptation des sessions de formation</li><li>• sous-traitance</li></ul>
adaptation aux mutations technologiques (transformations de l'organisation liées aux mutations techniques)	<ul style="list-style-type: none"><li>• modification des conditions de travail</li><li>• modification du contenu des emplois</li><li>• mise en service des avancées technologiques au service de l'emploi des travailleurs handicapés</li><li>• utilisation des compétences et ressources de l'entreprise</li></ul>
maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé ou d'un salarié en situation d'inaptitude	<ul style="list-style-type: none"><li>• adaptation du poste de travail</li><li>• aménagement du temps de travail</li><li>• adaptation aux évolutions de l'emploi</li></ul>
mesures d'accompagnement	<ul style="list-style-type: none"><li>• sensibilisation du personnel au handicap</li><li>• actions d'information, de prévention et de formation</li></ul>

### La pesée financière

La pesée financière correspond au budget affecté aux différentes actions tout au long de la mise en œuvre de l'accord. Elle est calculée en fonction de la contribution versée à l'Agefiph l'année précédant la signature de l'accord. Deux modes de calculs sont possibles :

- elle correspond au montant de la contribution versée à l'Agefiph l'année précédant la signature de l'accord multipliée par le nombre d'années concernées par l'accord ;
- elle est estimée en fonction des objectifs que l'entreprise s'est fixés dans l'accord et de la contribution que l'entreprise devrait payer tous les ans à l'Agefiph si elle n'était pas concernée par un accord.

Dans les deux cas, la pesée financière est réévaluée chaque année de la mise en œuvre de l'accord au vu de la DOETH. Il importe de s'assurer que les éléments qui se trouvent dans la pesée financière relèvent bien de la finalité de l'accord ; par exemple, les dépenses de formation ne relèvent pas de l'accord ; en revanche les surcoûts liés au handicap pour favoriser la formation de travailleurs handicapés (aides techniques, traduction en langue des signes...) font partie intégrante de la pesée financière.

### Le suivi

Une commission de suivi doit être mise en place ; elle a pour mission de procéder à une analyse quantitative et qualitative du déroulement de l'accord pour mesurer et réajuster les écarts entre ce qui était prévu dans l'accord et ce qui est réalisé. Lors de la négociation de l'accord, il est prévu de la fréquence et de la composition des commissions. Elle se compose habituellement de représentants des organisations syndicales signataires (et parfois non signataires), de représentants de la Direction, du médecin du travail, de l'assistante sociale, du secrétaire du CHSCT, du représentant du CE, d'un correspondant de l'équipe ou du référent Handicap.

## Le renouvellement

Les accords sont agréés pour une durée limitée et ne peuvent pas être prolongés par tacite reconduction. La décision de renouveler un accord et le contenu du nouvel accord doivent être fondés sur un bilan quantitatif et qualitatif du précédent accord, présenté à la DDTEFP.

# La convention de partenariat avec l'Agefiph

La convention Agefiph est une modalité de contractualisation traduisant l'engagement de la direction de l'entreprise à mettre en place une politique d'emploi des personnes handicapées.

La convention Agefiph ne libère pas l'entreprise de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés, et l'entreprise reste éligible aux aides de l'Agefiph. L'entreprise continue donc à verser une contribution si elle ne remplit pas son obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.

## Objectifs

L'entreprise s'engage sur des objectifs définis conjointement avec l'Agefiph, à partir d'éléments de diagnostic de la situation de l'entreprise au regard de l'emploi des personnes handicapées. En contrepartie, l'Agefiph apporte à l'entreprise des moyens financiers adaptés aux objectifs poursuivis et accompagne l'entreprise dans sa démarche. Le recours à une convention suppose que la problématique à résoudre soit suffisamment conséquente pour justifier l'existence d'une véritable politique d'emploi, plutôt que de mettre en place des actions ponctuelles.

## Démarches

### Le diagnostic

Il est nécessaire de procéder à une phase de diagnostic de la situation de l'entreprise en matière d'emploi des personnes handicapées. Cette phase préalable peut faire l'objet d'un cofinancement de l'Agefiph (en fonction des caractéristiques de l'entreprise).

Le diagnostic permet d'élaborer la première trame d'un projet de politique d'emploi : enjeux, objectifs, pistes d'actions et budget.

### La validation

Le texte finalisé est présenté devant les instances de l'Agefiph pour décision. Lorsque la convention couvre un périmètre national ou plurirégional, l'instance compétente est une commission paritaire composée de représentants patronaux, syndicaux, associatifs et de personnes qualifiées. Une fois le projet de politique d'insertion de travailleurs handicapés finalisé, il sera traduit en convention nationale ou régionale, selon le périmètre concerné.

### La signature

L'avis des instances représentatives du personnel et de la commission conditionne la validation du projet et la signature de la convention par l'Agefiph et l'entreprise. En cas de décision favorable, la convention est déclinée en une convention technique et financière, dite «convention d'action».

## Convention et accord interne

L'entreprise peut conjuguer convention Agefiph et accord d'entreprise si ce dernier est un accord interne, non agréé par la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). La signature d'une convention et d'un accord interne permet d'engager l'entreprise et les partenaires sociaux dans une démarche d'insertion des travailleurs handicapés par une politique handicap diversifiée.

L'entreprise qui signe une convention a le temps de mûrir la réflexion et la mise en place d'actions sur la problématique d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ; le temps pour faire de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés un enjeu majeur et stratégique du développement de l'entreprise. Dans cette optique, la convention peut constituer une phase préparatoire à un accord d'entreprise agréé par la DDTEFP.

### La durée

La durée de la convention est généralement de deux ans ; elle peut néanmoins porter sur une expérimentation de 12 ou 18 mois par exemple. Au total, le financement ne peut pas excéder quatre ans.

## Contenu

Le contenu de la convention est très dépendant des résultats du diagnostic de situation effectué lors de la 1<sup>ère</sup> phase de la démarche. Au-delà d'une analyse des données chiffrées, il s'agit d'identifier les besoins de l'entreprise ainsi que les freins et leviers utiles à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Le diagnostic prend en compte les paramètres liés à la typologie de l'entreprise, à ses besoins et possibilités en terme de recrutement, son degré de maturité sur la question de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, etc.

Cette étude peut également mesurer la structure socio-économique du territoire et les capacités de ce dernier à répondre à la demande de l'entreprise.

Le contenu de la convention est déterminé en fonction de toutes ces données.

Par exemple, pour une entreprise de haute technologie, qui recrute une grande majorité de hauts potentiels et de personnes diplômées, les axes de la convention porteront plus sur la sous-traitance avec le milieu protégé et la formation (compte tenu du bas niveau de formation de la majorité des travailleurs handicapés). En revanche, pour une entreprise d'hôtellerie/restauration, qui recrute beaucoup et surtout pour des postes physiques, l'accent sera mis sur le recrutement et le maintien dans l'emploi ; l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle et la sous-traitance seront mis de côté.

Toutefois, pour la mise en place d'une politique globale d'insertion des travailleurs handicapés, l'Agefiph préconise, chaque fois que cela est possible, la présence des quatre modalités de réponse à l'obligation d'emploi :

- recrutement,
- maintien dans l'emploi,
- sous-traitance ou mise à disposition,
- accueil de stagiaires de la formation professionnelle.

**Le recours à la convention Agefiph est de plus en plus fréquent. Elle permet dans un premier temps d'engager l'entreprise dans une démarche active d'insertion des travailleurs handicapés ; et dans un deuxième temps d'accompagner l'entreprise dans toutes ses démarches (professionnellement et financièrement). La convention a ainsi un rôle pédagogique lorsqu'elle est signée avant un accord.**

# Les aides à l'insertion professionnelle

Il existe de nombreuses aides que l'entreprise peut solliciter auprès de l'Agefiph afin de faciliter l'intégration de travailleurs handicapés dans l'entreprise.

## L'aide à la mise en place d'une politique d'emploi

Il s'agit d'aider les entreprises à intégrer l'emploi des personnes handicapées dans la gestion de leurs ressources humaines et à élaborer des plans d'actions (accompagnement et financement d'un diagnostic de l'entreprise permettant de définir un plan d'action lui-même en partie financé).

## La prime à l'insertion

Il s'agit d'une subvention forfaitaire dont l'entreprise et le travailleur handicapé peuvent bénéficier lors d'un recrutement en CDI, en CDD d'au moins 12 mois, et pour un contrat de minimum 16 heures par semaine. Cette prime peut être versée à l'entreprise lors de chaque recrutement remplissant ces conditions tandis que le travailleur handicapé n'en bénéficie qu'une seule fois.

## L'aide à l'embauche d'un collaborateur handicapé issu du milieu protégé

Elle permet de favoriser le recrutement en milieu ordinaire de personnes handicapées issues du milieu protégé (établissement ou service d'aide par le travail, entreprise adaptée). Le montant de cette aide varie en fonction du temps de travail. Elle est accordée pour un an à l'employeur, ce qui lui laisse le délai nécessaire à l'aboutissement des démarches pour la reconnaissance de la lourdeur du handicap de son salarié.

## L'aide à l'emploi

Elle vise à compenser les charges induites par l'emploi de salariés lourdement handicapés.

## L'aide à la mobilité

Elle vise à faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées en finançant des prestations qui favorisent l'accès des travailleurs handicapés sur leur lieu de travail (transports adaptés, permis de conduire, acquisition ou aménagement d'un véhicule, hébergement, déménagement).

## L'aide à l'adaptation des situations de travail

Afin de réduire l'écart entre les exigences de la situation de travail du salarié et sa situation de handicap, l'Agefiph participe au financement de l'étude préalable définissant les besoins relatifs à l'adaptation de poste et de moyens techniques ou organisationnels à mettre en œuvre. Toutefois, l'aide ne se substitue pas aux obligations légales de l'employeur en matière d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels. Elle n'a pas non plus vocation à générer des gains de productivité pour l'entreprise.

## L'aide au maintien dans l'emploi

Cette aide s'adresse aux entreprises souhaitant maintenir dans l'emploi un salarié en situation de handicap en finançant les premières dépenses relatives à cette situation. C'est l'employeur ou le dirigeant qui sera destinataire de la subvention.

## Les aides techniques et humaines

---

Afin de favoriser au mieux l'intégration d'un travailleur handicapé, l'entreprise peut demander la prise en charge d'aides techniques et humaines.

Il en existe trois types :

- aides techniques ou matérielles compensant le handicap dans la préparation à l'emploi ou l'emploi de la personne ;
- formation à l'utilisation des aides techniques ou matérielles ;
- aides humaines pour une durée de 12 mois (interprètes en langue des signes, accompagnement par des auxiliaires professionnels, etc.).

## L'aide au tutorat

---

Cette aide permet de recourir à un tuteur, interne ou externe à l'entreprise, pour préparer et assurer l'intégration d'un salarié handicapé à son poste ou le suivi d'un stagiaire handicapé pendant sa formation. Dans le cas du recours à un tuteur interne, la subvention couvre les coûts de sa formation et de sa rémunération. Dans le cas du recours à un tuteur externe, la subvention couvre le financement de la prestation dans la limite de 23 euros de l'heure. Le montant de l'aide varie en fonction de la situation du travailleur handicapé.

## Les aides à la formation professionnelle

---

### **Pour la personne handicapée :**

L'Agefiph cofinance le coût pédagogique d'une action de formation ou de remise à niveau. Cette subvention vient nécessairement en complément de celles accordées par l'État, la région, les collectivités territoriales, l'organisme collecteur du Congé individuel de formation (CIF) ou les Assedic.

### **Pour l'employeur :**

L'Agefiph participe au coût pédagogique de la formation réalisée dans le cadre du maintien dans l'emploi du salarié handicapé ou de son évolution professionnelle. Cette subvention vient nécessairement en complément d'une participation financière de l'entreprise et/ou de l'organisme collecteur (notamment, la participation au coût d'un tuteur interne ou externe pour une période et une durée hebdomadaire limitée).

## Les aides au contrat de professionnalisation et les aides à l'apprentissage

---

### **Pour l'employeur :**

C'est une subvention forfaitaire dont le montant est déterminé en fonction de l'âge du travailleur handicapé.

### **Pour la personne handicapée :**

C'est une subvention forfaitaire accordée lorsque le travailleur handicapé est recruté en contrat de professionnalisation pour une durée d'au moins 12 mois.

## L'aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle

---

### **Pour l'employeur :**

Cette aide couvre les coûts du bilan de compétences en complément des financements prévus au plan de formation de l'entreprise et des prestations spécifiques lorsque le handicap du salarié nécessite des adaptations.

### **Pour la personne handicapée :**

L'Agefiph participe (pour les travailleurs handicapés en recherche d'emploi) au coût pédagogique d'un bilan de compétences. L'aide vient en complément des financements de droit commun (région, organisme collecteur du congé individuel de formation, etc.).

**Contact : Siège social de l'Agefiph**

192 avenue Aristide Briand - 92226 Bagneux Cedex

Tél. : 01 46 11 00 11 - Fax : 01 46 11 00 71 - <http://www.agefiph.fr>

# Les aides à l'insertion sociale

Il existe plusieurs types d'aides (financières ou matérielles) dont l'objectif est d'améliorer le quotidien des personnes handicapées. Certaines d'entre elles ont été modifiées et renforcées par la loi du 11 février 2005.

## Le droit à compensation

Le principe du droit à compensation a été posé par la loi handicap du 11 février 2005. Il vise à permettre à la personne handicapée de faire face aux conséquences de son handicap dans sa vie quotidienne, quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie en prenant en compte ses besoins, ses attentes et ses choix de vie inscrits dans un plan personnalisé de compensation.

Le droit à compensation permet de répondre aux besoins suivants :

- accueil de la petite enfance et scolarité,
- enseignement et éducation,
- insertion professionnelle,
- aménagements (à domicile ou au travail) nécessaires à l'autonomie,
- accueil dans des établissements ou services médico-sociaux.

## Le plan personnalisé de compensation

Si elle le souhaite, la personne handicapée commence par exprimer ses besoins et ses aspirations dans son « projet de vie ». L'équipe de la Maison départementale des personnes handicapées peut apporter une aide pour formuler ce projet de vie.

Une équipe pluridisciplinaire est ensuite chargée d'évaluer les besoins de la personne et son incapacité permanente sur la base de son projet de vie et de référentiels nationaux. Cette équipe rencontre la personne handicapée et se rend sur son lieu de vie pour apprécier ses besoins. A la suite du dialogue avec la personne concernée, l'équipe construit un « plan personnalisé de compensation », qui comprend des propositions en réponse à des besoins divers. Ce plan est transmis à la personne handicapée qui dispose de 15 jours pour faire des observations.

Le bilan de l'évaluation des besoins et le plan proposé par l'équipe d'évaluation sont présentés à la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne qui relèvent du droit à compensation : l'attribution de prestation (la prestation de compensation est au cœur du plan personnalisé de compensation) et l'accueil en établissement médico-social.

## La prestation de compensation

La prestation de compensation est une prestation allouée sans conditions de ressources, à toute personne entre 20 et 60 ans, résidant de manière régulière et stable en France, et ayant une difficulté absolue à réaliser une activité essentielle de la vie quotidienne (se laver, manger, etc.) ou une difficulté grave à réaliser au moins deux de ces activités.

Cette prestation, qui englobe des aides de toute nature déterminées en fonction des besoins et du « projet de vie » de la personne handicapée, remplace, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP). Elle est versée par le Conseil général.

Elle finance 5 types d'aides :

- les aides humaines (y compris des aidants familiaux), concourant aux actes essentiels de la vie quotidienne (par exemple, le financement d'une auxiliaire de vie) ;
- les aides techniques (équipements adaptés ou conçus pour compenser une limitation d'activité) tels que l'achat d'un fauteuil roulant ou d'un ordinateur à lecture optique ;
- l'aménagement du logement, du véhicule ou le financement des surcoûts liés au transport ;
- les aides spécifiques ou exceptionnelles (lorsque le besoin n'est pas financé par une autre forme d'aide) ;
- les aides animalières, contribuant à l'autonomie de la personne handicapée (par exemple, l'entretien d'un chien d'assistance ou d'un chien guide d'aveugle).

## Les autres aides financières

Elles constituent le revenu d'existence pour les personnes dont le handicap empêche d'accéder à un emploi stable. Il s'agit de la garantie de ressources aux personnes handicapées (GRPH) et de la pension d'invalidité.

### La GRPH

La GRPH est constituée par l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et par un nouveau complément de ressources.

L'AAH est accordée par la CDAPH pour une durée de 1 à 5 ans à toute personne de 20 ans et plus qui justifie d'une incapacité permanente d'au moins 80% et d'une résidence stable sur le territoire français. Financée par l'État, elle est versée par la Caisse d'allocations familiales, sous conditions de ressources.

L'AAH peut être complétée par un complément de ressources majoré pour les titulaires de l'AAH qui justifient d'un taux de capacité de travail inférieur à 5%, d'un logement indépendant et qui n'ont pas perçu de revenus d'activité professionnelle depuis au moins un an. Le complément de ressources est attribué pour une durée de 1 à 5 ans. Toute reprise d'activité professionnelle entraîne la fin du versement.

### La pension d'invalidité

La pension d'invalidité est une prestation versée mensuellement qui vise à compenser une perte de gain résultant d'une réduction de la capacité de travail suite à un accident, une maladie d'origine non professionnelle ou une usure prématurée de l'organisme.

Pour prétendre à la pension d'invalidité, il faut :

- être âgé de moins de 60 ans,
- remplir certaines conditions d'immatriculation et de salariat,
- justifier d'une réduction des deux tiers au moins de sa capacité de travail ou de gain mettant hors d'état de se procurer, dans une profession quelconque, un salaire supérieur au tiers de la rémunération normale de l'emploi occupé antérieurement,
- justifier de 800 heures de travail au cours des douze derniers mois sur un salaire au moins égal à 2030 fois le Smic horaire, les périodes de chômage et d'arrêt de travail étant prises en compte.

Après 60 ans, la pension d'invalidité est supprimée et remplacée par une pension de vieillesse.

Pour certains actes de la vie courante, les personnes handicapées à mobilité réduite peuvent bénéficier d'une majoration de ressources pour l'emploi d'une tierce personne (MTP). Son montant sera déduit du montant de la prestation de compensation, s'agissant d'aide ayant le même objet.

## Les droits pratiques pour améliorer le quotidien

Ils permettent à la personne handicapée de faciliter son intégration et sa participation à la vie sociale et culturelle par un accès privilégié dans les établissements ou manifestations recevant du public comme la priorité dans les files d'attente, ou les transports en commun :

- la carte d'invalidité, délivrée par la CDAPH, à titre définitif ou pour une durée déterminée, à chaque personne dont le taux d'incapacité est égal à au moins 80%. Elle permet d'obtenir une priorité d'accès aux places assises dans les transports en commun, les espaces et salles d'attente, les établissements et les manifestations recevant du public et les files d'attente ;
- la carte de stationnement, délivrée par le préfet. Elle est attribuée aux personnes relevant du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ainsi qu'aux personnes atteintes d'un handicap réduisant leurs capacités et leur autonomie de déplacement à pied (ou qui impose qu'elles soient accompagnées par une tierce personne dans leurs déplacements). Cette carte peut également être attribuée aux organismes utilisant un véhicule de transport collectif de personnes handicapées ;
- la majoration pour parent isolé, due sans condition de ressources, pour chaque enfant nécessitant le recours à une tierce personne ou dont le parent isolé doit cesser ou réduire son activité professionnelle ;
- la carte de priorité pour personne handicapée, délivrée par la MDPH, qui remplace la carte station debout pénible. Elle donne la priorité dans les files d'attente et pour certaines places assises dans les transports en commun.