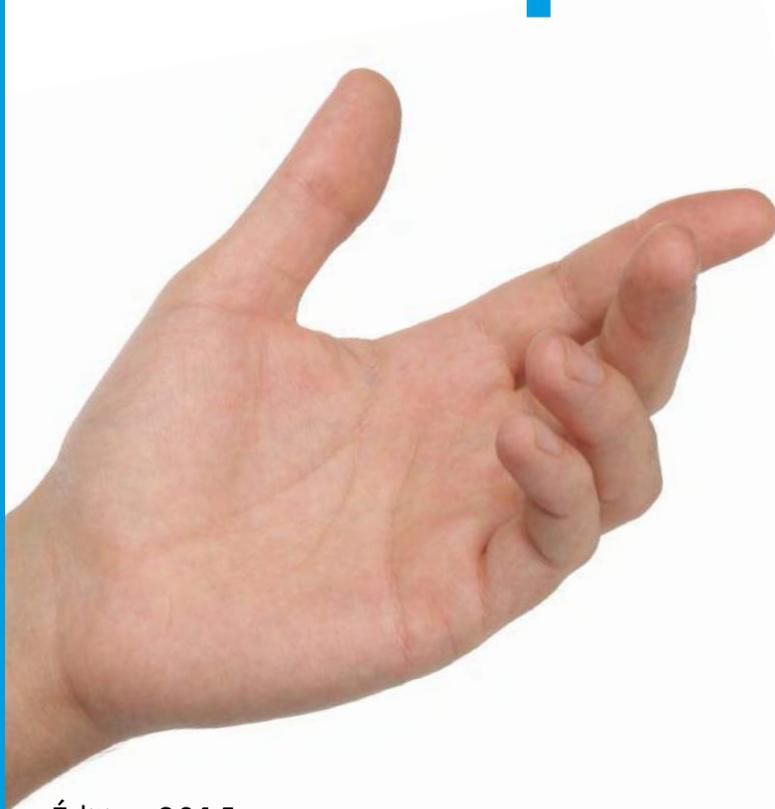




Guide handicap CFE-CGC



Édition 2015



Attention, ce document ne remplace pas les formations handicap mises en place par la CFE-CGC et l'accompagnement proposé aux sections syndicales tout au long des négociations portant sur le handicap.

Chef de projet : Marie-Laure Belair-Dargent, chargée de mission Handicap
au service Économie et Protection sociale de la CFE-CGC

Rédaction : Marie-Laure Belair-Dargent

Patricia Guéret, chargée d'études Santé au travail et Handicap
au service Économie et Protection sociale de la CFE-CGC

Conception : Valérie Bouret, infographiste, service Communication de la CFE-CGC

Crédit photos : Fotolia



Édito



Cher(e)s militant(e)s,

Lancé en décembre 2015, le Guide handicap CFE-CGC a déjà trouvé nombre de lecteurs et d'utilisateurs. Sa disponibilité en version papier et en ligne depuis l'intranet confédéral, la possibilité de l'annoter et de le personnaliser et surtout, son lien direct avec les formations handicap proposées par la CFE-CGC n'y sont probablement pas étrangers !

Engagée depuis de nombreuses années aux côtés des personnes handicapées, la CFE-CGC s'est fixée pour objectif de travailler, durant les trois prochaines années, sur le handicap psychique. Un beau défi lorsque l'on sait qu'il s'agit du handicap le plus complexe et le moins souvent traité dans le milieu professionnel !

C'est donc tout naturellement que ce sujet prioritaire fait désormais l'objet d'une fiche dédiée dans la 1^{ère} partie du Guide handicap CFE-CGC consacré au handicap au travail.

La CFE-CGC prouve une nouvelle fois, sa volonté d'être un véritable acteur du changement pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, quel que soit leur handicap : en travaillant à la montée en compétence de ses militants sur le sujet, en poursuivant ses actions de sensibilisation du tout public. La CFE-CGC entend ainsi conduire la Société dans son ensemble à ouvrir le débat.

Bonne lecture à toutes et à tous et surtout... bon usage du Guide handicap CFE-CGC !

François Hommeril
Président de la CFE-CGC



HANDI

Guide du handicap au travail

- Fiche 1 : Handicap, invalidité, inaptitude
- Fiche 2 : La maison départementale des personnes handicapées : MDPH - CDAPH
- Fiche 3 : Les autres acteurs du handicap au travail : l'Agefiph et le Fiphfp
- Fiche 4 : La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- Fiche 5 : L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Fiche 6 : Le handicap au travail : compensation et aménagements
- Fiche 7 : Le rôle du médecin du travail
- Fiche 8 : La formation professionnelle des travailleurs handicapés
- Fiche 9 : La retraite des travailleurs handicapés
- Fiche 10 : Le handicap psychique

Rédaction : service Économie et Protection sociale de la CFE-CGC
Marie-Laure Belair-Dargent, chargée de mission Handicap
Patricia Guéret, chargée d'études Santé au travail et Handicap
et avec la participation du Cabinet Ariane Conseil pour la fiche n°10

Conception : service Communication de la CFE-CGC
Valérie Bouret, infographiste

Fiche 1 : Handicap, invalidité, inaptitude

Le handicap fait référence à d'autres notions qui sont régulièrement confondues entre elles.

Une définition de ces situations permet de distinguer le handicap de l'invalidité, de l'inaptitude ou de l'incapacité.

L'invalidité est une notion de Sécurité sociale

Elle concerne la capacité d'une personne à travailler, à vivre de cette activité, sans forcément qu'il s'agisse du travail habituellement exercé.

C'est le médecin-conseil qui est chargé de l'apprécier.

Il existe 3 niveaux d'invalidité :

- Invalidité 1 : réduction d'au moins les deux tiers de la capacité de gain ou de travail de la personne,
- Invalidité 2 : impossibilité totale de travail,
- Invalidité 3 : impossibilité totale de travail ET nécessité d'être aidé par un tiers dans les actes ordinaires de la vie.

Une pension d'invalidité est attribuée en fonction de la catégorie d'invalidité reconnue par la Sécurité sociale.

Mais attention, malgré la référence au travail, l'invalidité ne concerne que la personne et son régime de Sécurité sociale : cette situation n'a aucun impact sur son éventuel contrat de travail. Il n'est pas obligatoire de la révéler à son employeur et ce statut ne contraint pas le médecin du travail à une décision.

Il est donc possible de poursuivre son activité professionnelle malgré une reconnaissance d'invalidité par la Sécurité sociale. La seule et unique condition réside dans le maintien de l'aptitude au poste par le médecin du travail.

L'aptitude et l'inaptitude sont des notions de droit du travail

Elles relèvent du médecin du travail.

L'aptitude

L'aptitude est déterminée par le médecin du travail en fonction des caractéristiques du poste exercé réellement et concrètement et de la personne. L'aptitude et l'inaptitude visent à acter que la personne peut exercer son activité professionnelle sans risque d'altération de sa santé ou de celle de ses collègues.

L'aptitude peut être prononcée avec restrictions ou réserves. Il s'agit alors pour le médecin du travail de demander les aménagements qui sont indispensables pour que le salarié puisse mener ou poursuivre son activité sans danger pour sa santé.

Mes notes

Mes notes

L'inaptitude

L'inaptitude, quant à elle, ne peut être déterminée par le médecin du travail qu'après :

- deux visites chez le médecin du travail (sauf danger immédiat),
- étude du poste de travail et des conditions de travail dans l'entreprise.

L'inaptitude s'accompagne d'indications de reclassement ou de propositions de postes.

Rappelons que l'employeur est tenu à une obligation de reclassement.

Une inaptitude à un poste dans une entreprise n'entraîne pas forcément l'inaptitude à un métier identique dans une autre entreprise, cela dépend aussi des conditions d'exercice.

Une inaptitude n'entraîne pas forcément une invalidité et vice versa.

L'incapacité : c'est la réduction de la capacité à accomplir une activité dans un contexte donné

Cette notion est clairement définie par le code de la Sécurité sociale dans le cas d'un handicap lié à un accident du travail (AT) ou une maladie professionnelle (MP) mais elle est plus large et a vocation à être évaluée dans d'autres situations.

Le taux d'incapacité est l'évaluation de la réduction résultant d'une déficience, partielle ou totale, de la capacité d'accomplir une activité d'une façon ou dans les limites considérées comme « normales » pour un être humain. L'incapacité correspond à l'aspect fonctionnel dans toutes ses composantes physiques ou psychiques et équivaut, dans la définition du handicap, à la notion de limitation d'activité.

Le handicap est une notion sociale

C'est-à-dire qu'elle a trait à la capacité pour une personne à évoluer et à participer sans limites à la Société.

La loi 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 ».

La place de la société et de l'environnement sont très importants dans cette définition. Il s'agit de mettre en lumière, au-delà du handicap en lui-même, les conséquences de l'environnement sur la possibilité pour la personne handicapée d'être un acteur de la société.

Cette définition évoque le caractère durable mais également réversible du handicap. La situation de la personne, les progrès de la médecine et des technologies peuvent remettre en cause la situation de handicap. À ce titre, l'Agefiph estime qu'une personne sur deux connaîtra dans sa vie une situation de handicap durable ou réversible.

Par ailleurs, cette définition, en énumérant les fonctions qui peuvent être altérées, illustre bien la très grande diversité des handicaps.

HandicapS, de quoi parle-t-on exactement ?

Le handicap est souvent associé au fauteuil roulant. Pourtant, plus de 80 % des handicaps sont invisibles et seulement 2 % des personnes handicapées sont dans un fauteuil ! Le handicap revêt une grande variété de forme que l'on peut classer ainsi :

Le handicap moteur

Il touche 16 % des personnes handicapées et recouvre tous les troubles de la motricité : amputation, hémiplégie, lombalgie...

Le handicap sensoriel

Il se traduit par une diminution totale ou partielle de la capacité à entendre, à voir, à sentir... Il touche seulement 4 % des personnes handicapées et seulement une portion d'entre-elles utilisent une canne blanche !

Les maladies invalidantes

Elles touchent 45 % des personnes handicapées : sclérose en plaques, épilepsie, cancer, diabète...

Le handicap psychique

Il a trait aux pathologies qui affectent le comportement et les émotions : dépression, troubles bipolaires, psychoses... Il touche 20 % des personnes handicapées.

Le handicap mental

Ce n'est pas une maladie mais un état qui se caractérise par un quotient intellectuel inférieur à 70 : trisomie 21, X-fragile...

Le handicap cognitif

Il rassemble des troubles dits « d'apprentissage » et se matérialise dans des domaines spécifiques. Il recouvre notamment les troubles DYS : dyslexie, dyspraxie...

Le poly-handicap

C'est un handicap mental sévère et un handicap moteur ayant la même origine.

Le plus syndical

En France, on évalue à 7,5 millions le nombre de personnes touchées par un handicap, ce qui est en totale adéquation avec les statistiques de l'OMS (l'organisme mondial de la santé) qui évalue à 15 % la proportion des personnes handicapées dans le monde.

Le plus syndical

Cette diversité nous renvoie aux stéréotypes les plus courants sur le handicap : le fauteuil roulant et la canne blanche... Si nous en restons à cette représentation, nous passons à côté de plus de 95 % des personnes handicapées !

Ajoutons que seulement 15 % des personnes handicapées naissent avec leur handicap ou deviennent handicapées avant l'âge de 16 ans.

Mes notes

L'initiative de la démarche

Contrairement à l'invalidité ou à l'inaptitude la reconnaissance du handicap nécessite une initiative de la personne concernée ou de son représentant en cas d'enfant mineur ou de majeur incapable.

Il existe un document unique, quel que soit le handicap ou l'âge de la personne pour faire reconnaître le handicap et mettre en place d'éventuelles compensations.

Ces démarches se réalisent auprès de la MDPH, la maison départementale pour les personnes handicapées (Guide du handicap au travail - fiche 2).

Le dossier devra faire l'objet d'une appréciation médicale par le médecin traitant et/ou, si la personne travaille, par le médecin du travail.

Carte d'invalidité

Si le handicap est reconnu, la personne pourra également recevoir une carte de priorité ou une carte d'invalidité. Ces cartes ne sont réalisées qu'à la demande de la personne.

La carte d'invalidité n'est accordée qu'aux seules personnes ayant un niveau d'invalidité 3 reconnu par la Sécurité sociale ou par celles qui ont un taux d'incapacité de 80 % et plus.

La carte d'invalidité donne droit à une priorité d'accès aux places assises dans les transports en commun et à une priorité dans les files d'attente des lieux publics.

Attention, elle ne donne pas droit aux places réservées de stationnement pour lesquelles il faut être titulaire de la carte européenne de stationnement.

La carte européenne de stationnement

Elle permet à son titulaire ou à la personne qui l'accompagne de stationner sur les places réservées aux personnes handicapées. Elle est attribuée à toute personne atteinte d'un handicap qui réduit de manière importante et durable sa capacité et son autonomie de déplacement à pied selon des critères stricts.

La carte de priorité

La carte qui donne droit à une priorité d'accès aux places assises dans les transports en commun et à une priorité dans les files d'attente des lieux publics pour les personnes dont le taux d'incapacité est inférieur à 80 % mais pour lesquelles la station debout est pénible.

Le handicap au travail

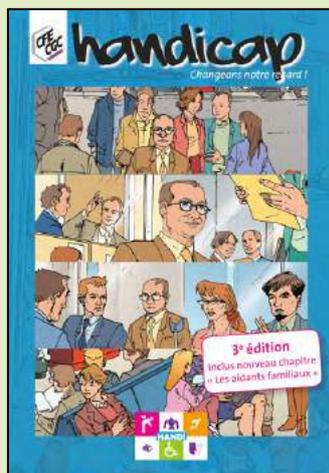
C'est également auprès de la MDPH que sera reconnue la situation de handicap au travail. On parle alors de **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)**.

« Est considérée comme travailleur handicapé au sens de la présente section toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Il faut noter dans sa définition la recherche de conséquences réelles et concrètes dans les possibilités de trouver ou de conserver un emploi. Il est donc possible avec le même handicap mais des emplois différents de ne pas avoir de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé... (Guide du handicap au travail - fiche 6).

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé aura des conséquences dans les obligations d'adaptation du poste de travail pour l'employeur.

Pour aller  loin



L'essentiel

Invalidité, inaptitude, incapacité et handicap sont des notions différentes.

Les situations de handicap sont extrêmement diversifiées, leur seul point commun réside dans les conséquences de ce handicap sur la vie de la personne et ses possibilités d'évolution dans la cité.

Dans l'immense majorité des cas, le handicap s'acquiert au cours de la vie.

Il existe une seule procédure pour faire reconnaître son handicap et un seul interlocuteur : la MDPH. Dans tous les cas, c'est la personne elle-même qui doit engager les démarches.

Militants - Adhérents



Entre

VOUS

et NOUS

un lien indissociable



partenariat@macif.fr

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.

Fiche 2 : La maison départementale des personnes handicapées : MDPH - CDAPH

Différents acteurs interviennent pour assurer des interventions auprès des personnes handicapées.

La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)

La MDPH, Maison Départementale des Personnes Handicapées, constitue un guichet unique pour les questions liées au handicap. Il y a une MDPH dans chaque département (articles L. 146-3 à L. 146-12 et R.146-16 à R. 146-48 C. de l'action sociale et des familles). Le « formulaire de demande auprès de la MDPH », accompagné des pièces justificatives, permet de centraliser l'essentiel des demandes.

Comment est organisée la MDPH ?

La MDPH a la forme juridique d'un groupement d'intérêt public, ce qui a l'avantage d'associer les institutions publiques et privées jouant un rôle dans la politique du handicap.

Elle est sous la tutelle administrative et financière du département.

La MDPH associe :

- Le département,
- L'État,
- Les organismes de protection sociale locaux (assurance maladie et allocations familiales),
- Des associations représentatives de personnes handicapées,
- Les organisations syndicales (article L. 241-5 du C. de l'action sociale et des familles) .

Le directeur de la MDPH est nommé par le président du Conseil départemental.

La MDPH est administrée par une commission exécutive, présidée par le président du Conseil départemental.

Chaque MDPH comprend :

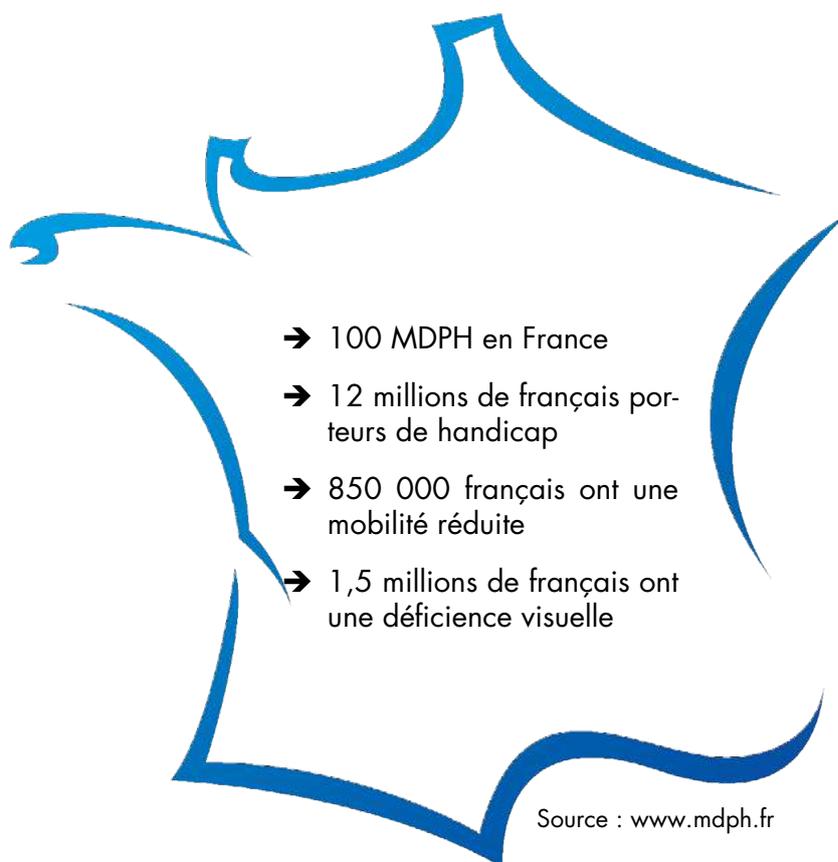
- Une équipe pluridisciplinaire, composée de professionnels de divers domaines comme le médical ou le paramédical, le social, la psychologie, la formation scolaire et universitaire, la formation professionnelle et l'emploi (les membres sont nommés par le directeur de la MDPH).
Elle évalue les besoins en compensation de la personne handicapée et son incapacité permanente en fonction de son projet de vie.
- Une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Mes notes

Mes notes

- Un référent pour l'insertion professionnelle, qui est chargé des relations de la MDPH avec le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour toutes les questions relatives à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Au sein de la MDPH, les associations de personnes handicapées peuvent assurer des permanences pour un accueil et un conseil direct et personnalisé.



Quelles sont ses missions ?

La MDPH est le lieu unique où sera élaboré le projet de vie de la personne handicapée et déterminé ses besoins en compensation.

La MDPH est chargée de :

- L'accueil, l'information, l'accompagnement et le conseil des personnes handicapées et de leurs proches. Pour y parvenir, elle met en place des outils et services :
 - Accompagnement des personnes handicapées et leurs proches après l'annonce du handicap et au cours de son évolution.
 - Orientation de ces personnes vers les organismes ou les services correspondant à leur requête.

- Aide de la personne handicapée ou de son représentant légal pour formuler son projet de vie.
 - Diffusion d'un livret d'information sur les droits des personnes handicapées et la lutte contre la maltraitance.
 - Mise en place pour les situations d'urgence d'un numéro d'appel gratuit et d'un accès à internet.
- La réception des demandes d'attribution de droits et d'évaluation du handicap et des besoins : reconnaissance du handicap, évaluation du taux d'incapacité, demandes de prestations et allocations, orientation.
- La mise en place et l'organisation du fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire.
- La sensibilisation de tous les citoyens au handicap.
- L'organisation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et la mise en place des mesures d'accompagnement nécessaires à la mise en œuvre des décisions de la CDAPH.
- La mise en place d'une procédure de conciliation en cas de désaccord avec une décision de la CDAPH.
- La gestion du fonds départemental de compensation du handicap chargé d'accorder des aides financières destinées à permettre aux personnes handicapées de faire face aux frais de compensation restant à leur charge, après déduction de la prestation de compensation du handicap (PCH).

Projet de vie et évaluation des besoins :

L'accompagnement de la personne handicapée comprend l'évaluation du handicap et des besoins de compensation, qui ont été définis par le projet de vie.

Projet de vie :

Le projet de vie est l'expression des attentes et des besoins de la personne handicapée en relation avec sa situation, ses choix de vie et ses projets d'avenir, quels que soient l'origine et la nature de son handicap, son âge ou son mode de vie.

C'est dans la rubrique B du Formulaire de demande auprès de la MDPH que la personne l'exprime. Elle peut y évoquer sa situation de famille, les activités pour lesquelles elle a besoin d'un soutien, les aides de son entourage et ses attentes notamment en termes d'autonomie.

Le projet de vie est le reflet des projets et des choix de vie à court, moyen et long terme de la personne handicapée. Il permet à la MDPH de déterminer les besoins de compensation de la personne, de prendre en compte sa singularité et de lui apporter des réponses adaptées à sa situation.

L'équipe pluridisciplinaire peut souhaiter interroger la personne handicapée et sa famille. Si ces dernières en font la demande, l'équipe doit les entendre.

Mes notes

Mes notes

Évaluation des besoins :

L'équipe pluridisciplinaire peut aider à la définition du projet de vie, mais son rôle essentiel est d'évaluer les besoins de compensation de la personne handicapée. En 2008, un guide-barème - GEVA - a été mis en place pour aider à évaluer les déficiences et les incapacités des personnes handicapées (annexe 2-4 C. de l'action sociale et des familles). Il comporte plusieurs volets qui permettent de prendre en compte la situation de la personne handicapée dans sa globalité :

- familial, social et budgétaire,
- habitat et cadre de vie,
- parcours de formation et parcours professionnel,
- médical,
- psychologique,
- activités et capacités fonctionnelles,
- aides mises en œuvre,
- synthèse.

Sont pris en compte les déficiences et les troubles, ainsi que les aptitudes, les compétences, l'environnement et les aides de la personne handicapée. L'objectif est d'élaborer un plan personnalisé de compensation.

Le guide-barème comprend huit chapitres, correspondant chacun à un type de déficiences :

- I. - Déficiences intellectuelles et difficultés de comportement.
- II. - Déficiences du psychisme.
- III. - Déficiences de l'audition.
- IV. - Déficiences du langage et de la parole.
- V. - Déficiences de la vision.
- VI. - Déficiences viscérales et générales.
- VII. - Déficiences de l'appareil locomoteur.
- VIII. - Déficiences esthétiques.

Plan personnalisé de compensation (PPC) :

Le plan permet de répondre aux besoins de compensation identifiés par l'équipe pluridisciplinaire à travers le GEVA.

Il peut s'agir d'aides de plusieurs types : humaines, techniques, animalières, spécifiques, exceptionnelles, pour l'aménagement du véhicule.

Le plan est transmis à la personne handicapée (ou à son représentant légal) qui a 15 jours pour faire connaître ses observations à la MDPH, qui les transmet à la CDAPH.

Détermination du taux d'incapacité :

Le taux d'incapacité ouvre le droit à des prestations sociales. Il est déterminé par la CDAPH à l'aide du guide-barème qui indique des fourchettes :

- forme légère : taux de 1 à 15 % ;
- forme modérée : taux de 20 à 45 % ;
- forme importante : taux de 50 à 75 % ;
- forme sévère ou majeure : taux de 80 à 95 %.

Les avantages ou prestations sont ouverts à partir des seuils de 50 % et de 80 %.

Un taux de 50 % correspond, de manière générale, à des troubles graves entraînant une gêne notable dans la vie sociale de la personne. Toutefois, l'autonomie est conservée pour les actes élémentaires de la vie quotidienne. Il correspond à « des troubles importants entraînant une gêne notable dans la vie sociale de la personne. L'entrave peut soit être concrètement repérée dans la vie de la personne, soit compensée afin que cette vie sociale soit préservée, mais au prix d'efforts importants ou de la mobilisation d'une compensation spécifique. Toutefois, l'autonomie est conservée pour les actes élémentaires de la vie quotidienne ».

Un taux d'au moins 80 % correspond à des troubles graves entraînant une entrave majeure dans la vie quotidienne de la personne avec une atteinte de son autonomie individuelle. Il s'applique à « des troubles graves entraînant une entrave majeure dans la vie quotidienne de la personne avec une atteinte de son autonomie individuelle. Cette autonomie individuelle est définie comme l'ensemble des actions que doit mettre en œuvre une personne, vis-à-vis d'elle-même, dans la vie quotidienne. Dès lors qu'elle doit être aidée totalement ou partiellement, ou surveillée dans leur accomplissement, ou ne les assure qu'avec les plus grandes difficultés, le taux de 80 % est atteint. C'est également le cas lorsqu'il y a déficience sévère avec abolition d'une fonction ».

La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)

Sur la base de l'évaluation de l'équipe pluridisciplinaire et du plan personnalisé de compensation, la CDAPH prend les décisions relatives aux aides et aux prestations. La CDAPH a vocation à coordonner l'ensemble des mesures dont peuvent bénéficier les personnes handicapées.

Mes notes

Le plus syndical

Un représentant de la CFE-CGC siège probablement à la MDPH ou à la CDAPH. Il peut vous aider à constituer votre dossier. Renseignez-vous auprès de votre Union Départementale pour connaître ses coordonnées.

Le plus syndical

Au moment du dépôt de la demande, la personne handicapée peut s'opposer à la mise en place de la procédure simplifiée à la rubrique K du Formulaire de demande auprès de la MDPH.

Comment est organisée la CDAPH ?

Une CDAPH siège dans chaque MDPH. La CDAPH est composée de 23 membres :

- 4 représentants du département,
- 4 représentants de l'État,
- 2 représentants des organismes de Sécurité sociale,
- 2 représentants des organisations syndicales : 1 pour les organisations syndicales d'employeurs, 1 pour les organisations syndicales de salariés,
- 8 représentants d'associations de personnes handicapées,
- 2 représentants des organismes gestionnaires d'établissement ou de service pour les personnes handicapées,
- 1 membre du Conseil départemental consultatif des personnes handicapées.

Procédure

La CDAPH peut siéger :

- En formation plénière (23 membres) : il s'agit de la procédure de droit commun.

La personne handicapée doit être entendue par la CDAPH.

- En formation restreinte, lors de la procédure simplifiée : elle doit être composée de 3 membres au minimum dont un représentant du département, un représentant de l'État, et pour au moins un tiers, des représentants des personnes handicapées et de leurs familles.

La personne handicapée ne sera pas entendue. En contrepartie, la décision sera prise plus rapidement.

La CDAPH peut décider de constituer une formation simplifiée dans les cas suivants :

1. Renouvellement d'un droit ou d'une prestation dont bénéficie la personne handicapée, lorsque son handicap ou sa situation n'a pas évolué de façon significative.
2. Reconnaissance des conditions d'affiliation vieillesse de la tierce personne pour un adulte handicapé : conjoint, concubin, personne pacsée qui assume la charge de la personne handicapée.
3. Attribution de la carte d'invalidité ou de la carte de priorité.
4. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
5. Situations nécessitant qu'une décision soit prise en urgence.
6. Prolongation ou interruption de la période d'essai d'un travailleur handicapé dans l'établissement ou le service d'aide par le travail au sein duquel il a été admis.
7. Maintien ou non d'un travailleur handicapé dans l'établissement ou le service d'aide par le travail au sein duquel il a été admis, à l'issue d'une mesure conservatoire prise en raison du comportement du travailleur handicapé mettant gravement en danger sa santé ou sa sécurité ou celle des autres travailleurs et personnels de l'établissement.

Mes notes

Recours

Les contestations relatives aux conditions d'attribution de prestations ou d'accueil des personnes handicapées dans des établissements relèvent des juridictions du contentieux technique de la Sécurité sociale :

- Le Tribunal du contentieux de l'incapacité (TCI) est saisi en première instance dans les 2 mois de la notification de la décision de la CDAPH.
- La contestation du jugement relève de la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail (CNITAAT). La procédure d'appel doit être engagée dans un délai d'un mois.
- Le dernier recours possible pour des questions de procédure est un pourvoi en cassation devant la Cour de cassation dans les 2 mois de la notification de l'arrêt de la Cour.

Missions de la CDAPH

La CDAPH prend des décisions qui concernent l'ensemble des droits de la personne handicapée :

- Apprécier le taux d'incapacité de la personne handicapée, les besoins de compensation et la capacité de travail.
- Délivrer ou renouveler la carte d'invalidité (CIN), la carte de priorité, la carte européenne de stationnement (Guide du handicap au travail - fiche 1).
- Reconnaître la qualité de travailleur handicapé (RQTH) (Guide du handicap au travail - fiches 3 et 4).
- Se prononcer sur les mesures relatives à l'orientation et au reclassement professionnel :
 - Scolarisation et formation de l'enfant handicapé,
 - Orientation professionnelle et formation pour adultes handicapés,
 - Orientation en établissement médico-social.
- Désigner les établissements concourant à la rééducation, à l'accueil de l'adulte handicapé et statuer sur l'accompagnement de la personne handicapée âgée de plus de 60 ans, hébergée dans une structure d'accueil spécialisée.
- Élaborer un projet de scolarisation pour les enfants en classe ordinaire, en classe spécialisée, au sein d'un établissement médico-social ou par un accompagnement à domicile.
- Se prononcer sur le bien-fondé de l'attribution de prestations sociales :
 - La prestation de compensation du handicap (PCH),
 - L'allocation pour adultes handicapés (AAH) et son complément de ressources,
 - Allocation d'étude pour enfant handicapé et son complément.

Un projet de loi sur la justice du XXI^e siècle prévoit de supprimer les TCI et les TASS. Les contentieux seraient traités par le pôle social du TGI au 31/12/2018. La CNITAAT serait compétente uniquement pour la tarification en 1^{er} et dernier ressort au 31/12/2018.

Le plus syndical

Des représentants de la CFE-CGC peuvent être assesseurs au TCI ou à la CNITAAT qui pourront vous aider à constituer votre dossier. Renseignez-vous auprès de votre UD pour connaître leurs coordonnées.

La prestation de compensation du handicap (PCH) :

Conditions d'attribution

Les conditions pour bénéficier de la PCH sont les suivantes :

- Des conditions d'âge :
La première demande doit être formulée avant 60 ans, sauf pour les cas dérogatoires suivants :
 - la personne de plus de 60 ans dont le handicap répondait aux autres critères d'éligibilité, avant cette âge, peut bénéficier de la PCH sous réserve de demander cette aide avant 75 ans,
 - la personne de plus de 60 ans qui exerce une activité professionnelle au-delà de 60 ans et dont le handicap répond aux autres critères d'éligibilité peut aussi demander la PCH, sans qu'elle soit tenue pour autant de justifier de l'existence d'un handicap avant 60 ans.
- Des conditions de difficulté d'autonomie rencontrées par la personne :
 - une difficulté **absolue** pour la réalisation d'1 activité (mobilité, entretien personnel, communication, tâches et exigences générales et relations avec autrui). La difficulté à accomplir une activité est absolue quand elle ne peut pas du tout être réalisée par la personne elle-même,
 - ou une difficulté **grave** pour la réalisation d'au moins 2 activités (mobilité, entretien personnel, communication, tâches et exigences générales et relations avec autrui). La difficulté à accomplir une activité est grave quand elle est réalisée difficilement et de façon altérée par la personne elle-même.
- Des conditions de ressources : le taux de prise en charge varie selon les ressources de la personne handicapée :
 - il est de 100 % si les ressources de la personne sont inférieures ou égales à **26 473,92 €** par an,
 - et de 80 % si elles sont supérieures à ce montant.

La PCH est une prestation en nature, en ce sens qu'elle permet de financer des dépenses préalablement définies (article L. 245-3 C. de l'action sociale et des familles) :

- Aides humaines pour accomplir les actes essentiels de la vie, pour réaliser une surveillance régulière de la personne, pour accomplir une activité professionnelle ou des fonctions électives.
- Aides techniques pour acquérir ou louer un instrument, un équipement adapté ou spécialement conçu pour compenser une limitation d'activité rencontrée par une personne en raison de son handicap. Ces aides permettent de maintenir ou améliorer l'autonomie, assurer la sécurité et/ou faciliter l'intervention des personnes qui aident.
- Aides pour l'aménagement du véhicule utilisé habituellement par la personne handicapée comme conducteur ou passager. Il peut s'agir d'aménagements, accessoires ou options rendus nécessaires par le handicap.

Le plus syndical

Une personne handicapée dont le handicap est survenu après 60 ans ou de plus de 75 ans peut demander l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).

Mes notes

- Aides animalières destinées à couvrir le prix d'acquisition et l'entretien d'un animal qui permet de maintenir ou d'améliorer l'autonomie de la personne handicapée, comme un chien guide d'aveugle ou un chien d'assistance (éduqué par des éducateurs qualifiés dans une structure labellisée).
- Aides spécifiques ou exceptionnelles pour couvrir des dépenses permanentes et prévisibles qui ne peuvent pas être prises en charge par ailleurs ou des aides pour des dépenses ponctuelles.

Si la personne perçoit d'autres sommes correspondant à un droit de même nature de la part d'un régime obligatoire de Sécurité sociale, la CDAPH les déduira du montant de la prestation.

L'allocation pour adultes handicapés (AAH) et son complément de ressources

Le droit à l'AAH est ouvert à toute personne handicapée :

- De plus de 20 ans,
- Ayant une incapacité permanente d'au moins 80 %,
- Ne pouvant prétendre à une retraite, une pension d'invalidité ou une rente d'accident du travail d'un montant au moins égal à celui de l'AAH,
- Sous condition de ressources.

Le droit est étendu aux adultes ayant un taux d'incapacité compris entre 50 et 80 %, si le demandeur est âgé de moins de 60 ans et que la CDAPH estime qu'il fait face à une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi (RSDAE).

Les ressources perçues pendant l'année de référence (soit l'année 2013 pour l'AAH versée en 2015), ne doivent pas dépasser un plafond annuel fixé à 9 691,80 euros pour une personne seule et 19 383,60 euros pour un couple. Ces plafonds sont augmentés de 4 845,90 euros par enfant à charge.

Le montant de l'AAH est de 807,65 € au 01/09/2015 par mois.

Il peut être complété par le complément de ressources fixé à 179,31 € par mois et la majoration pour la vie autonome dont le montant est de 104,77 € par mois.

ACTP et ACFP

L'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) et l'allocation compensatrice des frais professionnels (ACFP) ont été supprimées et remplacées par la PCH le 1^{er} janvier 2006. Néanmoins, les allocataires qui touchaient ces allocations avant 2006 continuent à les percevoir tant qu'ils n'ont pas opté pour la PCH.

Mes notes

Fiche 3 : Les autres acteurs du handicap au travail : l'Agefiph et le Fiphfp

Différents acteurs interviennent pour assurer des prestations auprès des employeurs et/ou des personnes handicapées.

Les entreprises privées et les établissements publics de plus de 20 salariés sont tenus d'employer 6 % de personnes handicapées dans leur effectif (Guide du handicap au travail - fiche 5).

Les employeurs qui ne respectent pas ce taux d'emploi versent une contribution à un fonds dans le secteur privé, comme dans le secteur public.

Agefiph

Pour le secteur privé, une association a été créée pour gérer le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées : l'Association de Gestion du Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des Personnes Handicapées. Elle existe depuis 1987.

Organisation de l'AGEFIPH

L'AGEFIPH est une association de droit privé qui a pour rôle de gérer le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ses statuts sont agréés par le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

L'Agefiph est administrée par un conseil d'administration de type paritaire composé de 3 collèges de cinq membres :

- collège des employeurs : CGPME, FNSEA, MEDEF
- collège des salariés : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO
- collège des associations : APF, CFPSAA, FNATH, UNAPEI, UNISDA

La CFE-CGC y siège à raison d'un poste sur les cinq du collège des salariés.

Le conseil d'administration compte également 3 personnalités qualifiées nommées par chacun des collèges, ainsi que 2 personnalités qualifiées nommées par l'Etat.

Le conseil d'administration décide de la politique générale de l'Agefiph mise en œuvre par le directeur général qui dirige la structure.

Les demandes d'aide doivent être adressées à la Délégation régionale Agefiph de son lieu d'habitation. Les 20 délégations régionales de l'Agefiph instruisent les dossiers dans le respect des règles nationales.

Mes notes

Le plus syndical

C'est Bernard Salengro qui représente la CFE-CGC au conseil d'administration de l'Agefiph.

Vous pouvez le contacter à : bernard.salengro@cfecgc.fr

Mes notes

Missions

L'Agefiph contribue à la politique de l'emploi conduite par l'État. Elle favorise l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. L'Agefiph est au service des entreprises et des personnes handicapées. Elle est au cœur du partenariat qu'elle suscite entre les acteurs économiques, sociaux et associatifs. L'éventail de ses interventions lui permet d'apporter des réponses à toutes les étapes de l'insertion.

Les missions de l'Agefiph consistent à :

→ **Financer des projets** : les fonds collectés auprès des entreprises qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi servent à financer les actions visant à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail.

En complément des aides et dispositifs de droit commun, l'Agefiph propose des interventions composées de services, de prestations et d'aides destinés aux personnes handicapées et aux entreprises.

Les financements de l'Agefiph s'adressent :

- aux employeurs du secteur privé ;
 - aux personnes handicapées ;
 - aux opérateurs de terrain (Cap Emploi, organismes de formation et de bilan, milieu protégé...).
- **Gérer les contributions des entreprises** : depuis 2013, l'État a transféré à l'Agefiph les compétences en matière de gestion et de contrôle de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).
- **Développer des coopérations** : dans la perspective d'amplifier les politiques publiques de l'emploi en faveur des personnes handicapées, l'Agefiph conclut des conventions nationales, régionales ou locales avec des acteurs en charge de l'emploi (Pôle emploi), de la formation professionnelle (Conseils Régionaux) et de la compensation du handicap (CNSA).
- **Organiser et animer un réseau de professionnels** : l'Agefiph sélectionne, anime et finance trois types de partenaires-services dédiés à l'insertion professionnelle et au recrutement (Cap Emploi), au maintien dans l'emploi (Sameth) et à l'information et la sensibilisation des entreprises (Alther), ainsi que des prestataires dans les domaines de la formation et de l'orientation, du conseil à la création d'entreprise, du conseil à l'aménagement des situations de travail, de l'expertise sur les principaux types de handicap.
- **Autres missions** : depuis 2011, l'Agefiph exerce, par délégation et pour le compte de l'État, des compétences d'administration publique : la gestion du dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH), le financement et la mise en œuvre des parcours de formation professionnelle qualifiante et certifiante des demandeurs d'emploi handicapés.

Aides et interventions de l'Agefiph

L'Agefiph peut intervenir sous forme de prestations ou d'aides financières. L'offre de services de l'Agefiph est structurée autour de 4 grands domaines :

- l'offre directe de l'Agefiph : conseil aux grands comptes, candidature, offres d'emploi, prestations pendant la *Semaine pour l'emploi des personnes handicapées*, etc. ;
- les aides à la formation, à l'insertion, au maintien dans l'emploi, à l'apprentissage, aux contrats de professionnalisation, à l'adaptation des situations de travail, etc. dont une large partie est prescrite par les professionnels de terrain (par exemple, les conseillers du réseau « Cap emploi »), en fonction de la situation concrète de la personne concernée ;
- les services délivrés par Cap emploi (insertion), Sameth (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) et Alther (conseil et mobilisation des entreprises) ;
- les prestations spécialisées délivrées ponctuellement sur prescription pour répondre à un besoin identifié : compensation du handicap (déficiences auditives, visuelles, motrices, psychiques, intellectuelles), études préalables à l'aménagement des situations de travail, conseil en création d'activité, formations courtes et collectives. Dans ce cadre, les interventions de l'Agefiph peuvent prendre la forme :
 - d'aides et de services pour recruter et intégrer un salarié handicapé,
 - d'aides et de services pour maintenir l'emploi d'un collaborateur handicapé,
 - d'aides et de services pour compenser le handicap,
 - d'aides et de services visant à la mise en place d'un projet d'entreprise en faveur des personnes handicapées.

Selon l'action projetée (embauche, aménagement de poste de travail, formation...), l'Agefiph peut attribuer une aide financière, dans la limite des crédits disponibles et des priorités fixées :

- les entreprises du secteur privé, y compris les artisans,
- les organismes et établissements publics soumis au droit privé,
- les personnes ayant une RQTH et les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- les organismes de formation, les prestataires de bilans de compétences, les opérateurs de l'insertion et du reclassement...

Mes notes

Qu'est-ce que l'Agefiph ?

La mission de l'Agefiph (Association du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) est de favoriser l'insertion professionnelle, l'adaptation des postes de travail, le maintien dans l'emploi, la compensation du handicap et la reconversion professionnelle des personnes handicapées dans le secteur privé, au moyen des contributions versées par les entreprises.

d'au moins 20 salariés n'ayant pas atteint le quota de 6 % d'emploi de personnes handicapées.

Complémentaire aux politiques et dispositifs de droit commun, dans le cadre de la politique et de la stratégie définies par son Conseil d'Administration, l'action de l'Agefiph comporte deux dimensions principales :

- la mise à disposition d'une offre d'interventions pour les employeurs et les personnes handicapées avec pour objectif de soutenir leurs projets sur différents domaines (conseil, accompagnement, formation...);
- des conventions et accords de partenariat avec les institutions en charge de l'emploi et de la formation des demandeurs d'emploi et des salariés pour mobiliser les dispositifs de droit commun en faveur des personnes handicapées et rechercher les articulations efficaces.

Pour mémoire, l'Agefiph est née avec la loi du 10 juillet 1987 instaurant l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Comment est-elle organisée ?

Afin de déployer son offre d'interventions et de construire les partenariats nécessaires à sa mission, au plus près des besoins et des contextes des territoires, l'Agefiph dispose de 20 délégations régionales et de services nationaux qui déploient l'ensemble des dispositifs de l'Agefiph à destination des personnes handicapées et des entreprises.

Que dit la loi ?

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises d'au moins 20 salariés ont l'obligation de compter au moins 6 % de personnes handicapées dans leur effectif. Pour satisfaire à cette obligation, elles peuvent embaucher, faire appel au secteur protégé et adapté, signer un accord sur l'emploi des personnes handicapées, accueillir des stagiaires ou verser une contribution à l'Agefiph.

La loi du 11 février 2005 renforce ces dispositions. Elle pose le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que pour leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière. Elle crée le « droit à compensation » du handicap et instaure dans les entreprises (ayant des sections syndicales d'organisations représentatives) l'obligation de négocier sur le thème de l'emploi des personnes handicapées.

Au service des personnes handicapées et des entreprises

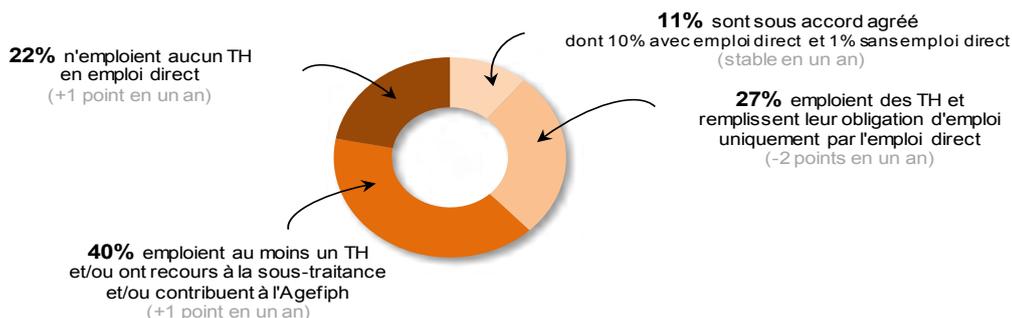
L'Agefiph assure sa mission de service public en élaborant et finançant un ensemble d'aides et de services, pour les personnes handicapées et les employeurs privés, dans tous les domaines qui concernent leur emploi : la mobilisation du monde économique, la formation, la compensation du handicap professionnel, l'insertion et le maintien dans l'emploi.

Les services sont garantis par un réseau de 2 500 partenaires sélectionnés par l'Agefiph et répartis sur l'ensemble du territoire, parmi lesquels :

- 102 Cap emploi pour faciliter l'embauche,
- 99 Sameth pour le maintien dans l'emploi,
- 66 Alther pour le conseil des entreprises sur leur obligation d'emploi.

Enfin, l'Agefiph met à disposition des aides qu'elle délivre elle-même : l'accompagnement des entreprises dans la conception et la mise en œuvre de leur politique d'emploi de personnes handicapées et les aides dites « en ligne » qu'elle propose via son site internet agefiph.fr (tels que l'espace emploi).

Mode de réponse à l'OETH des établissements assujettis en 2012



* OETH : obligation d'emploi de travailleurs handicapés

** Part des TH dans l'effectif total des établissements y compris ceux sous accord donc hors emploi indirect (sous-traitance, ...)

Données chiffrées

En un quart de siècle, l'avancée la plus spectaculaire est la place occupée par les personnes handicapées dans l'entreprise. Sur cette période, plus de 1 million de personnes handicapées accompagnées par l'Agefiph et ses partenaires ont trouvé un emploi. Ainsi, le nombre de salariés handicapés dans les établissements assujettis à l'obligation d'emploi est passé de 210 000 en 2000 à 361 700 en 2012, soit une augmentation des effectifs handicapés de 72 % en 12 ans !

Ancienneté moyenne d'inscription au chômage en jours : => France entière :

779

Personnes Handicapées

586

Tous publics

Les chiffres clés à fin juin 2015

468 421

demandeurs d'emploi handicapés
(+ 9,5 % en un an)

5 528 952

demandeurs d'emploi tous publics
(+ 7,1 % en un an)

En 2014, l'Agefiph a engagé :

239 667

interventions en faveur
des personnes handicapées

121 084

interventions en direction
des entreprises

Vos contacts :

- Pour les entreprises de plus de 2000 salariés : La Direction des Entreprises et Grands Comptes
- Pour les entreprises de 250 à 2000 salariés : La Délégation régionale Agefiph du lieu du siège de l'entreprise

Toutes les informations sur
www.agefiph.fr

 **N°Vert** **0 800 11 10 09**

DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

FIPHFP

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) est l'organisme chargé de la gestion du fonds pour les 3 fonctions publiques. Le FIPHFP existe depuis 2005.

Organisation du FIPHFP

Le FIPHFP est un établissement public à caractère administratif, placé sous la tutelle du (ou de la) ministre :

- des Affaires sociales, de la santé et des droits des femmes,
- de l'Intérieur,
- de la Décentralisation et de la fonction publique,
- délégué(e) auprès du ministre de l'Economie et des Finances, chargé du Budget,
- délégué(e) auprès du ministre des Affaires sociales, chargé des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion.

La gestion administrative du FIPHFP est assurée par la Caisse des Dépôts, qui intervient au plus près des territoires et des employeurs à travers la direction des retraites et de la solidarité et la direction du développement territorial et du réseau. Leurs personnels, au niveau national et régional, viennent en appui du FIPHFP et de ses délégués interrégionaux handicap (DIH).

Le comité national, organe délibérant de l'établissement, comporte vingt membres :

- Représentants des employeurs publics,
- Représentants des personnels,
- Représentants des associations de personnes handicapées.

Le comité national compte également 3 personnalités qualifiées dans le domaine du handicap.

Le comité national fixe les orientations stratégiques du fonds, il est relayé par des comités locaux, composés de manière analogue et présidés par le Préfet de région.

Les comités locaux du FIPHFP sont placés sous la présidence des préfets de région et animés par les Délégués Interrégionaux Handicap (DIH).

Missions du FIPHFP

Le FIPHFP a pour mission d'impulser une dynamique en matière d'emploi et d'accessibilité auprès des 3 fonctions publiques :

- la fonction publique territoriale (communes, départements, régions...),
- la fonction publique hospitalière,
- la fonction publique d'Etat (ministères, CNRS, INRA...).

Les établissements tels que la RATP, la SNCF, EDF, la Sécurité sociale ou La Poste relèvent de l'Agefiph.

Le plus syndical

La CFE-CGC a des représentants au FIPHFP, :

- un titulaire : Christoph Roth
- une suppléante : Isabelle Tomasi

Vous pouvez leur écrire à l'adresse suivante :

handicapfonctionspubliquescfecgc@orange.fr

Mes notes

Tous les employeurs publics peuvent bénéficier de l'ensemble des financements du Fonds, même ceux qui emploient moins de 20 équivalents temps plein.

Les missions du FIPHFP consistent à :

- **Mettre en œuvre une politique incitative** (aides, conventions, financements accessibilité, partenariats) favorisant l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques.
- **Financer des projets** concernant l'accessibilité des locaux professionnels et des outils/logiciels de travail, le recrutement, la formation et l'accompagnement tout au long du parcours professionnel, le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.
- **Gérer les contributions financières** versées par les employeurs publics soumis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.
- **Développer des partenariats** avec des professionnels dans les domaines de l'inclusion professionnelle, de la sensibilisation au handicap...

Aides et interventions du FIPHFP

Le FIPHFP peut financer des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le FIPHFP propose une liste d'aides, regroupées dans un catalogue :

- les adaptations de postes de travail (aménagement, maintenance, réparation des postes de travail, renouvellement des matériels...),
- les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne en situation de handicap,
- les aides consacrées à l'amélioration des conditions de vie (prothèses, orthèses, fauteuils roulant, transports domicile/travail, traductions, auxiliaires de vie...),
- la formation et l'information des personnels,
- les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Sameth

Sameth est un service proposé par l'Agefiph dans l'objectif de faciliter le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé et les établissements du secteur public (administrations d'État, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière).

Les conseillers Sameth sont présents dans chaque département (sauf à Mayotte) et travaillent en collaboration avec les services de santé au travail, la Caisse d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat), la Mutualité sociale agricole (MSA), les organismes de bilan ou de formation.

Mes notes

Cap Emploi

Cap Emploi est un organisme de placement spécialisé assurant une mission de service public dédiée à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, en complément de l'action de Pôle Emploi.

L'objectif des Cap emploi est de favoriser l'embauche des personnes handicapées dans les entreprises, privées ou publiques. Le réseau national est constitué de 107 Cap emploi, spécialistes de la relation handicap et emploi. Leur mission est d'assurer l'orientation et l'accompagnement des personnes handicapées et des employeurs souhaitant les recruter.

Des conseillers Cap Emploi sont présents dans chaque département. Chaque personne handicapée est accompagnée individuellement par un référent unique tout au long de son parcours.

À qui le service s'adresse-t-il ?

Le service s'adresse :

- Aux personnes handicapées engagées dans une démarche active d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail, qu'elles soient inscrites ou non à Pôle emploi,
- Aux employeurs privés ou publics, quel que soit leur effectif.

Le contenu du service

Les conseillers apportent une aide et des conseils personnalisés à toutes les étapes du parcours d'insertion professionnelle.

Définition d'un projet professionnel

Le conseiller Cap emploi aide à la définition du projet professionnel en tenant compte des contraintes liées au handicap (bilan, période d'immersion en entreprise, ...) et à la mobilisation des aides financières (aides de droit commun et aides Agefiph) pour mettre en œuvre le projet.

Formation

Le conseiller Cap emploi analyse les besoins et aide à construire le parcours de formation et à rechercher le financement et l'organisme de formation.

Recherche d'emploi

Cap emploi donne des conseils pour la recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, entretien de recrutement...), propose des offres d'emploi et met la personne en relation avec des employeurs du secteur privé ou public.

Intégration et suivi dans l'entreprise

Le conseiller assure un suivi après l'embauche pour s'assurer de l'intégration du collaborateur handicapé et sensibilise les collègues et la hiérarchie à l'accueil du nouveau salarié.

Mes notes

Mes notes

Information

Information sur les aides et dispositifs existants pour conserver l'emploi en cas d'aggravation du handicap ou d'évolution du poste de travail.

Comment bénéficier du service ?

Prendre contact avec le Cap emploi dans son département : les coordonnées sont sur le site de l'Agefiph : [Toutes les adresses des Cap emploi](#)

Les chiffres 2013

81 884

travailleurs handicapés
renouvellement
pris en charge

70 449

contrats signés avec l'appui
de Cap emploi
dont 15 876 auprès
d'employeurs publics

49 %

des contrats
concernent des femmes
(+ 1 point en un an)

39 %

des contrats
sont des CDI
ou CDD > 12 mois
(+ 9 points en un an)

Source : Agefiph Fiphfp



Alther

Alther est une offre de services proposée par l'Agefiph afin de mobiliser, informer et accompagner les entreprises pour satisfaire leur obligation d'emploi de personnes handicapées.

Des conseillers Alther sont présents dans chaque département.

À qui le service s'adresse-t-il ?

Le service est réservé aux entreprises de droit privé employant 20 à 250 salariés.

Le contenu du service

Alther a un rôle :

D'information sur :

- les dispositions légales concernant l'obligation d'emploi des personnes handicapées,
- les dispositifs dédiés à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
- les acteurs sur lesquels s'appuyer et les aides mobilisables.

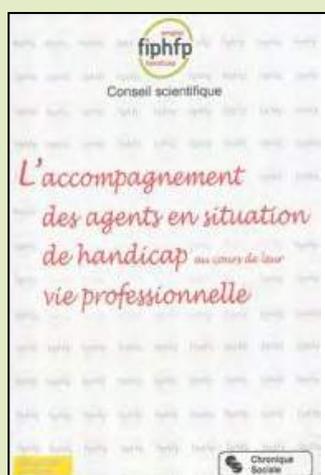
De diagnostic :

Un diagnostic sur l'activité de l'entreprise, ses modes d'organisation et sa gestion des ressources humaines ... va permettre au conseiller de préconiser des actions adaptées, de proposer un plan d'action et des opérateurs adéquats.

Accompagnement :

Pendant douze mois, ils apportent un soutien à la mise en œuvre des solutions identifiées en lien avec les opérateurs locaux.

Pour aller  loin



L'essentiel

L'Agefiph gère le fonds privé pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (FIPH). Elle collecte les contributions financières des entreprises de plus de 20 salariés qui s'acquittent par ce moyen, partiellement ou en totalité, de leur obligation d'employer des travailleurs handicapés. L'Agefiph utilise ces sommes pour favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail.

Le FIPHFP gère le fonds public et assure les mêmes missions que l'Agefiph pour les 3 fonctions publiques.

Sameth est un service gratuit destiné à faciliter le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé et des trois fonctions publiques. Sameth propose une aide et des conseils en matière d'information, de diagnostic et de mobilisation des aides appropriées.

Cap Emploi assure une mission de service public dédiée à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, en complément de l'action de Pôle Emploi.

Quelles actions mène la CFE-CGC en faveur des salarié(e)s handicapé(e)s ?



- Des outils pour les militants :
- fiches techniques
 - guide
 - grille d'évaluation des accords

Des colloques et débats

Un cursus de 3 modules de formation à destination des tous les adhérents :

- sensibilisation handicap et emploi
- accompagnement individuel
- négociation sur le handicap

Des supports de communication :

- plaquette
- affiches
- bloc notes,
- quiz
- bande dessinée

Des formations spécifiques pour les membres du réseau

Un blog handi CFE-CGC dédié www.cfecgc.org/handi

360° Le Mag

Newsletter confédérale Le + syndical



Fiche 4 : La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé RQTH

Définition

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. » (article L. 114 C. de l'action sociale et des familles).

Le plus syndical

La CFE-CGC s'est mise en place des référents handicap dans les unions régionales.

Pour trouver leurs coordonnées :

<http://handiblog.cfecgc.org>

Rubrique : Qui sommes-nous ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) concerne le handicap de la personne au regard de sa capacité à occuper un emploi :

« Est considérée comme travailleur handicapé au sens de la présente section toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques » (article L.5213-2 C. travail).

Procédure

Les conditions pour demander une RQTH sont :

- Avoir 18 ans (dérogation à partir de 16 ans pour un adolescent qui exerce une activité professionnelle ou qui le projette),
- Exercer une activité professionnelle ou vouloir travailler,
- Altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques.

La demande de RQTH peut être faite par une personne en recherche d'emploi ou en poste.

La demande de RQTH est formalisée par le dépôt du même formulaire de demande auprès de la MDPH que pour les autres demandes liées au handicap (Guide du handicap au travail - fiche 2).

La CDAPH évalue le handicap en lien avec la capacité de la personne à trouver ou à conserver un emploi.

Lors de l'instruction d'une demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH, une procédure de RQTH est automatiquement engagée.

Mes notes

Critères et durée d'attribution de la RQTH

La reconnaissance du handicap dépend des difficultés rencontrées par la personne dans son activité professionnelle ou dans sa capacité à mener une activité professionnelle. Pour un demandeur d'emploi, l'évaluation sera faite au regard de sa formation et de son expérience professionnelle.

Exemples :

- La perte du goût (agueusie) peut constituer un handicap pour un cuisinier, alors qu'elle n'aura pas de conséquences professionnelles pour un employé administratif.
- L'apparition d'une allergie à des produits chimiques peut être gênante pour l'exercice du métier de technicien de laboratoire ; elle est sans impact pour l'exercice du métier de juriste.

La durée de validité de la RQTH est comprise entre 1 et 5 ans. C'est la CDAPH qui décide de la durée de validité au moment où elle rend sa décision sur la reconnaissance du handicap.

La demande de renouvellement doit intervenir au moins 6 mois avant la date d'expiration.

Pourquoi demander une RQTH ?

La RQTH permet de faciliter l'accès à l'emploi et à compensation du handicap. Ainsi, la personne pourra :

- Demander l'aménagement du poste de travail et/ou l'aménagement du temps de travail.
- Être accompagné par Cap Emploi.
- Bénéficier ou faire bénéficier son employeur d'aides financières de l'Agefiph ou du Fiphfp.
- Avoir une priorité d'accès aux stages de formation professionnelle ou de reconversion professionnelle.
- Accéder à la fonction publique par recrutement contractuel spécifique ou disposer d'aménagements pour les concours.
- Bénéficier d'une durée de préavis doublée en cas de licenciement sans que la durée totale du préavis puisse excéder 3 mois (article L.5213-9 C. travail).
- Acquérir des droits comme partir en retraite de manière anticipée (Guide du handicap au travail - fiche 9).

Recours

La personne concernée peut exercer un recours contre la décision de la CDAPH. Les délais de recours commencent à courir à compter de la notification de la décision de la CDAPH (date figurant sur l'enveloppe).

Recours amiables

→ **La conciliation** : la personne handicapée peut demander au directeur de la MDPH la désignation d'un conciliateur. Le conciliateur figure sur une liste établie par la commission exécutive de la MDPH de personnes qualifiées répondant à des critères d'indépendance et d'honnêteté. Le conciliateur est une personne extérieure à la MDPH, il est soumis au secret professionnel.

Il a 2 mois pour réaliser sa mission à l'issue desquels il remet un rapport de mission notifié à la personne et à la MDPH.

La procédure de conciliation suspend les délais de recours. La notification du rapport de mission met fin à la suspension des délais.

→ **Le recours gracieux** : la personne saisit la CDAPH pour lui demander d'annuler ou de modifier sa décision. Elle adresse un courrier au président de la CDAPH lui demandant d'étudier à nouveau la situation. La CDAPH va procéder à un nouvel examen et rendre une décision.

Afin de se réserver la possibilité d'exercer un recours contentieux par la suite, la personne doit exercer le recours gracieux dans les 2 mois de la notification de la décision de la CDAPH. La réponse négative de la CDAPH fait courir le délai de recours contentieux de 2 mois. L'absence de réponse pendant 2 mois équivaut à un rejet de la demande : le délai de recours contentieux de 2 mois commence à courir.

Recours contentieux

Il s'exerce devant les juridictions administratives pour les questions relatives à la RQTH et à l'insertion professionnelle.

Le Tribunal administratif est saisi en première instance dans les 2 mois de la notification de la décision de la CDAPH.

Il est possible de contester la décision du Tribunal dans un délai de 2 mois (procédure d'appel devant la Cour administrative d'appel).

Le dernier recours possible pour des questions de procédure est un pourvoi en cassation devant le Conseil d'État dans les 2 mois de la notification de l'arrêt de la Cour.

Le + syndical

Un représentant de la CFE-CGC siège probablement à la MDPH ou à la CDAPH. Il peut vous aider à constituer votre dossier. Renseignez-vous auprès de votre Union Départementale pour connaître ses coordonnées.

L'essentiel :

La RQTH permet d'évaluer la capacité de la personne à occuper un emploi compte tenu de son handicap. L'intérêt de la RQTH est de faciliter l'accès à l'emploi et la compensation du handicap.



ALVC1506-9167

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

Fiche 5 : L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Qui sont les employeurs concernés par l'obligation d'emploi (OETH)?

L'obligation d'emploi s'applique aux employeurs de plus de 20 salariés (ou agents) au 31 décembre de l'année écoulée.

Elle concerne le secteur privé comme le secteur public - fonction publique d'Etat, hospitalière et territoriale -.

Dans les entreprises ayant plusieurs établissements, l'obligation d'emploi s'applique établissement par établissement (article L. 5212-13 C. du travail).

L'établissement doit être autonome en matière de gestion du personnel : « un établissement dont le chef dispose d'un pouvoir de direction incluant le recrutement et le licenciement du personnel » (article R. 5212-1 C. travail modifié par décret du 10 juin 2015). Il s'agit des critères applicables au comité d'établissement.

Les entreprises de travail temporaire prennent en compte uniquement leurs propres salariés pour répondre à leur obligation d'emploi.

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

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont (article L. 5212-13 C. travail) :

- Les travailleurs handicapés reconnus par la CDAPH,
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente versée par le régime général de la Sécurité sociale ou tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité si l'invalidité réduit d'au moins 2/3 la capacité de travail ou de gain,
- Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension d'invalidité,
- Les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension,
- Les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans,
- Les sapeurs-pompiers volontaires blessés dans l'exercice de leurs fonctions,
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- Les titulaires de la carte d'invalidité.

Dans le secteur public, les bénéficiaires sont les mêmes que dans le secteur privé (liste ci-dessus) auxquels il faut ajouter :

Mes notes

Mes notes

- Les titulaires d'un emploi réservé,
- Les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité,
- Les agents reclassés.

L'employeur est-il soumis à l'obligation d'emploi ?

Secteur privé

L'obligation d'emploi s'applique aux entreprises et établissements employant plus de 20 salariés en « équivalent temps plein » (ETP).

Calcul de l'effectif total de salariés

Le calcul de l'effectif total (ou effectif d'assujettissement) s'apprécie en équivalent temps plein au 31 décembre. Les salariés sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois.

Le calcul de l'effectif total en ETP permet de déterminer si l'entreprise ou l'établissement franchit ou non le seuil des 20 salariés. Si l'effectif total n'est pas un nombre entier, l'effectif sera arrondi au nombre entier inférieur.

Les règles applicables sont celles prévues par l'article L. 1111-2 C. travail.

Sont comptabilisés dans l'effectif au prorata de leur temps de présence au 31 décembre de l'année n-1 :

- Les titulaires d'un CDI,
- Les travailleurs à domicile,
- Les titulaires d'un CDD,
- Les contrats intermittents,
- Les travailleurs intérimaires et les travailleurs mis à disposition dans l'entreprise,
- Les salariés à temps partiel,
- Les salariés dont le contrat de travail est suspendu,

Ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif :

- Les salariés remplaçant un salarié pris en compte dans l'effectif au titre d'un CDD, d'un contrat d'intérim ou de mise à disposition,
- Les apprentis,
- Les stagiaires de la formation professionnelle en alternance (contrat d'adaptation, de professionnalisation, d'orientation ou de qualification),
- Les contrats « aidés » : les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion - contrat initiative-emploi (CUI-CIE) -, d'un contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)

Calcul du nombre d'emplois correspondant à l'obligation d'emploi :

Le taux d'emploi est décompté en unités bénéficiaires et non en nombre de personnes handicapées à embaucher.

L'effectif total permet d'évaluer l'obligation d'emploi de 6 %.

$$\left. \frac{6 \times \text{Effectifs en ETP}}{100} \right\} = \text{Nombre d'unités bénéficiaires}$$

(le nombre obtenu est arrondi à l'entier inférieur)

Secteur public

Dans le secteur public, les modalités de calcul de l'effectif sont différentes.

L'effectif pris en compte est celui qui était rémunéré au 1^{er} janvier de l'année écoulée.

L'effectif est comptabilisé en ETP, tous statuts confondus : fonctionnaires titulaires, non titulaires, stagiaires à temps complet ou à temps partiel, contractuels de droit public et de droit privé, salariés sous convention collective.

Les agents non permanents sont comptabilisés s'ils étaient rémunérés au 1^{er} janvier de l'année écoulée et ont travaillé sur une période égale ou supérieure à 6 mois.

Pour calculer l'ETP, le nombre d'heures travaillées est divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées par les agents à temps plein.

Comment l'employeur effectue-t-il la DOETH ?

Secteur privé

L'employeur privé assujéti à l'obligation d'emploi doit remplir sa déclaration d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) et l'adresser à l'Agefiph avant le 1^{er} mars de chaque année :

- soit directement par internet au moyen du service en ligne Télé-DOETH,
- soit au moyen du formulaire cerfa n°11391*16 à envoyer à l'Agefiph (TSA 40010 - 92226 Bagneux cedex).

Secteur public

L'employeur public doit effectuer, à réception du courrier d'appel, sa déclaration directement par internet via une plateforme e-services gérée par la Caisse des Dépôts et Consignations : <http://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/>

Tout employeur appelé à déclarer, même s'il emploie moins de 20 équivalents temps plein, doit effectuer sa déclaration sur la plateforme avant le 30 avril.

Un employeur de plus de 20 équivalents temps plein qui n'aurait pas été appelé à déclarer doit contacter le centre d'appels au 01 58 50 26 50 pour obtenir l'accès à la télé-déclaration.

Mes notes

Mes notes

Comment l'employeur répond-il à l'obligation d'emploi ?

Secteur privé

Les employeurs peuvent répondre à l'obligation de plusieurs manières, cumulables dans certaines limites (articles L. 5212-6s C. travail) :

L'emploi direct de travailleurs handicapés et assimilés.

C'est la modalité à privilégier pour répondre à la finalité de l'obligation.

Les travailleurs handicapés sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au 31 décembre au prorata de leur temps de présence pour les salariés qui sont entrés et/ou sortis de l'entreprise en cours d'année.

Si un salarié obtient une RQTH au cours de l'année, la reconnaissance vaut pour l'année entière. En revanche, le titulaire d'une RQTH arrivant à expiration en cours d'année ne sera pris en compte que pour la période de validité de la RQTH.

La règle de calcul est la suivante (articles L. 5212-14 et R. 5212-1-1 C. travail) :

- ➔ Le salarié qui a travaillé pendant au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle compte pour :
1 unité.
- ➔ Le salarié qui a travaillé moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle compte pour :
1/2 unité.

Le recours à la conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec le secteur protégé : établissements et services d'aides par le travail, centres de distribution de travail à domicile et entreprises adaptées, **dans la limite de 50 % de l'obligation d'emploi.**

Une règle de calcul est appliquée pour connaître « l'équivalent emploi » pour chacun des contrats :

(prix HT – coût des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente) / 2000 SMIC horaire.

Pour les prestations de service avec mise à disposition de travailleurs handicapés, le dénominateur est de **1 600 SMIC horaire.**

La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite loi Macron) du 10 juillet 2015 a étendu la possibilité de recourir à ce type de contrats avec des travailleurs indépendants, personnes physiques ou morales, reconnus bénéficiaires de l'OETH. L'acquittement partiel est déterminé en tenant compte du nombre de salariés handicapés employés par le travailleur indépendant ou de manière forfaitaire.

L'accueil de stagiaires handicapés dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise et pour une durée minimale de 40 heures.

Les stagiaires sont pris en compte au prorata de leur temps de présence.

La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite loi Macron) du 10 juillet 2015 a étendu cette possibilité :

- aux périodes de mise en situation en milieu professionnel,
- aux périodes d'observation qui concernent les collégiens de 3^e et 4^e et les lycéens.

Le versement d'une contribution annuelle à l'Agefiph.

La conclusion d'un accord agréé d'entreprise, de branche ou de groupe sur l'emploi des personnes handicapées.

Comment calculer le montant de la contribution à l'Agefiph ?

Calcul du nombre d'unités bénéficiaires manquantes :

Le calcul est fait sur la base du nombre total de bénéficiaires employés directement ou en équivalent par l'entreprise au regard du nombre théorique de l'obligation d'emploi.

Exemple :

Une entreprise a un effectif de 75 salariés correspondant à 70,4 salariés en ETP.

L'effectif total est donc de 70 pour le calcul de l'obligation d'emploi.

Calcul de l'obligation d'emploi :

$$\frac{6 \times 70}{100} = 4,2 \text{ arrondi à } 4$$

Le plus syndical

Il convient de distinguer l'accord agréé de la convention conclue avec l'Agefiph qui ont des conséquences différentes (Guide négociation - fiches 2 et 3).

Mes notes

L'entreprise emploie 2 salariés handicapés dont A qui travaille à 80 % et B à 40 % embauché en cours d'année (120 jours).

Le salarié A va compter pour 1 unité bénéficiaire.

Le salarié B : $0,5 \times (120/365) = 0,16$ unité

Les salariés handicapés représentent 1,16 unité bénéficiaire.

Pour répondre à l'obligation d'emploi, il manque **2,84 unités bénéficiaires**.

Coefficients de minoration :

Des coefficients de minoration peuvent être attribués à l'employeur au titre des efforts de l'entreprise consentis vis-à-vis des :

- Des bénéficiaires de l'obligation rencontrant **des difficultés particulières d'accès à l'emploi**,
- **Personnes reconnues lourdement handicapées** par le délégué régional de l'Agefiph.

Reconnaissance de la lourdeur du handicap

La reconnaissance de la « lourdeur du handicap » mesure l'effort réalisé par l'employeur pour adapter le poste de travail au-delà de l'obligation légale. L'incidence du handicap sur la capacité de travail de la personne est analysée sur un poste de travail précis, après aménagement optimal de ce dernier (décret n° 2012-896 du 19 juillet 2012). Elle fait l'objet d'une demande de reconnaissance auprès du délégué régional de l'Agefiph. En cas d'accord, elle donne droit à une minoration du montant de la contribution ou à une aide spécifique versée par l'Agefiph.

Les coefficients de minoration à appliquer varient entre 0,5 et 1 selon les cas.

Pour un même bénéficiaire, plusieurs coefficients de minoration peuvent être appliqués.

Application d'un coefficient de 0,5 :

- À titre permanent, pour les personnes handicapées de moins de 26 ans ou de plus de 51 ans.
- La première année, pour l'embauche du premier bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Application d'un coefficient de 1 :

- Pendant la durée de validité de la décision et si l'employeur n'a pas opté pour l'aide au poste, pour l'embauche d'une personne reconnue lourdement handicapée par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).
- La première année, pour l'embauche d'une personne handicapée chômeur de longue durée.

- À titre permanent, pour l'embauche d'une personne handicapée provenant d'une entreprise adaptée ou du milieu protégé (centre de distribution de travail à domicile, établissement ou service d'aide par le travail).

La minoration par la prise en compte des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP)

Le nombre de bénéficiaires manquant peut être minoré pour tenir compte de la part des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières dans l'effectif de l'établissement.

Exemples d'ECAP : ambulanciers, pompiers, convoyeurs de fonds, hôtesse de l'air et stewards.

Calcul du montant de la contribution

Le montant de la contribution est égal au nombre de bénéficiaires manquants :

- éventuellement minoré au titre des efforts de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct,
- éventuellement minoré par le coefficient au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP),
- multiplié par les montants du SMIC fixés en fonction de l'effectif de l'entreprise :
 - 400 fois le SMIC horaire pour les employeurs ayant un effectif compris entre 20 et 199 employés,
 - 500 fois le SMIC horaire pour les employeurs ayant un effectif compris entre 200 et 749 employés,
 - 600 fois le SMIC horaire pour les employeurs publics ayant un effectif supérieur ou égal à 750 employés,
 - 1 500 fois le SMIC horaire si l'entreprise n'a entrepris aucune action pour l'emploi des personnes handicapées au cours des 3 années précédentes.

Pour reprendre notre exemple :

Une entreprise a un effectif de 70,4 salariés en ETP. Le coefficient déterminé par sa taille est de 400 x SMIC horaire.

Le SMIC horaire au 31 décembre 2014 est de 9,53 €.

L'obligation d'emploi de l'entreprise est de 4 pour l'année 2014.

L'entreprise emploie 2 salariés handicapés dont A qui travaille à 80 % et B à 40 % embauché en cours d'année (120 jours).

Les salariés handicapés représentant 1,16 unité bénéficiaire.

Pour répondre à l'obligation d'emploi, **il manque donc 2,84 unités bénéficiaires.**

Le salarié B a 53 ans.

L'entreprise bénéficie donc d'un coefficient de minoration de 0,5.

Mes notes

Mes notes

Calcul du montant de la contribution de l'entreprise :

$$(2,84 - 0,5) \times 400 \times \text{SMIC horaire} = 8\,920,08 \text{ €}$$

Autres déductions

Les dépenses extra légales engagées par l'entreprise pour favoriser l'embauche ou le maintien **dans l'emploi des travailleurs handicapés** au sein de l'entreprise, si l'entreprise n'a pas bénéficié d'une aide pour cette même action.

La nature des dépenses déductibles a été précisée dans l'arrêté du 9 février 2006.

Elles sont prises en compte dans la limite de 10 % du montant de la contribution (article L. 5212-11 C. travail).

Dans notre exemple, la déduction maximale serait de 892 €.

Secteur public

Le nombre d'unités manquantes peut être réduit par un nombre d'unités déductibles, en fonction du montant de certaines dépenses prévues par le code du travail, dans la limite de la moitié de l'obligation d'emploi.

Il s'agit de :

- ➔ la sous-traitance avec des entreprises employant de travailleurs handicapés,
- ➔ les dépenses liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées et des personnes lourdement handicapées,
- ➔ les dépenses d'aménagement des postes de travail effectuées pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leur fonction.

Si la somme de ces déductions ne permet pas à l'employeur d'atteindre le taux légal de 6 %, l'employeur public doit s'acquitter de la contribution au FIPHFP.

Ce calcul est le résultat du nombre d'unités manquantes après déduction des unités déductibles (le résultat du total des dépenses 2014 ouvrant droit à la réduction d'unités déductibles / traitement brut annuel minimum fonction publique d'un agent à temps complet soit 17 169,12 euros au 31 décembre 2014), multiplié par le SMIC horaire, et par un montant unitaire, en fonction de l'effectif de l'employeur, selon la formule suivante :

Contribution = nombre d'unités manquantes x SMIC horaire au 31 décembre 2014 x montant unitaire

Ce montant unitaire est égal à :

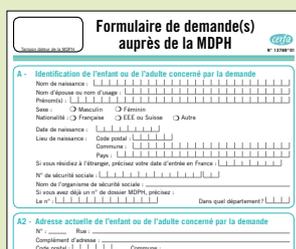
- ➔ 400 (fois le SMIC horaire) pour les employeurs publics ayant un effectif rémunéré compris entre 20 et 199 salariés ;
- ➔ 500 pour les employeurs publics ayant un effectif rémunéré compris entre 200 et 749 salariés ;

→ 600 pour les employeurs publics ayant un effectif rémunéré égal ou supérieur à 750 salariés.

Sanction en cas de non-respect de l'obligation d'emploi

En cas de non-respect de l'obligation d'emploi, les employeurs sont astreints à titre de pénalité au versement au Trésor Public d'une somme dont le montant est égal au montant de la contribution due ou restant due, calculée en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants par 1500 fois le SMIC horaire, majorée de 25 %.

Pour aller  loin



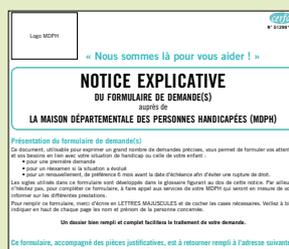
Formulaire de demande(s) auprès de la MDPH

A - Identification de l'enfant ou de l'adulte concerné par la demande

Nom de naissance : _____
 Nom et prénom au jour d'adage : _____
 Prénoms : _____
 Sexe : Masculin Féminin
 Nationalité : Française UE ou Suisse Autre
 Date de naissance : _____
 Lieu de naissance : _____
 Code postal : _____
 Commune : _____
 Pays : _____
 Si vous résidez à l'étranger, précisez votre date d'entrée en France : _____
 N° de sécurité sociale : _____
 Nom de l'organisme de sécurité sociale : _____
 Si vous avez déjà un n° de dossier MDPH, précisez :
 Le n° : _____ Dans quel département : _____

A2 - Adresse actuelle de l'enfant ou de l'adulte concerné par la demande

N° : _____ Rue : _____
 Complément d'adresse : _____
 Code postal : _____ Commune : _____



Logo MDPH

« Nous sommes là pour vous aider ! »

NOTICE EXPLICATIVE DU FORMULAIRE DE DEMANDE(S) auprès de LA MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES (MDPH)

Présentation du formulaire de demande(s)

Ce document, utilisable pour déposer un grand nombre de demandes précises, vous permet de formuler vos attentes et de bénéficier de nos aides, notre expertise de spécialistes de l'handicap ou celle de votre entourage.

- Pour une première demande
- Pour un renouvellement de la situation, à saisir
- Pour un renouvellement de préférence à saisir avant la date d'échéance afin d'éviter une rupture de droit.

Le présent formulaire est à compléter et à déposer dans le dossier relatif au dossier de votre dossier. Par ailleurs, le dossier peut être complété en fonction de la demande déposée dans le dossier relatif au dossier de votre dossier.

Pour remplir ce formulaire, merci d'être au LECTEUR MAGNÉTIQUE et de fournir les cases nécessaires. Veillez à bien indiquer en haut de chaque page le nom et prénom de la personne concernée.

Un dossier bien rempli et complet facilite le traitement de votre demande.

Ce formulaire, accompagné des pièces justificatives, est à retourner rempli à l'adresse suivante : mdph@mdph.fr



- Articles L. 5212-1s, R. 5212-1s C. travail
- Articles maintenus en vigueur en 2008 : L.323-2, L. 323-4-1, L. 323-5, L. 323-8, L. 323-8-6-1, L. 323-8-7 et L. 323-8-8 C. travail
- Décret 2015-655 10 juin 2015
- Circulaire DGEFP 2009-41 du 21 octobre 2009 OETH
- Circulaire DGEFP n° 2006/06 du 22 février 2006 OETH
- Circulaire DGEFP n° 2006/07 du 22 février 2006 RLH
- Guide de l'employeur FIPHP 2007
- Liste des ECAP
- Décret n° 2012-896 du 19 juillet 2012 reconnaissance lourdeur du handicap
- Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006
- Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 rectificatif

Différentes étapes :

1

Calcul du nombre de bénéficiaires manquants

2

Déduction des minorations liées à la situation des personnes handicapées

3

Multiplication par un coefficient de minoration lié aux ECAP

4

Multiplication par x le SMIC horaire selon les effectifs de l'entreprise

5

Déduction des dépenses déductibles dans la limite de 10%

L'essentiel

Les employeurs privés et publics de plus de 20 salariés sont soumis à l'obligation d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés.

L'employeur peut répondre à l'obligation d'emploi de plusieurs manières :

- 1. L'emploi direct de travailleurs handicapés et assimilés,**
- 2. La conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec le secteur protégé, dans la limite de 50% de l'obligation d'emploi.**
- 3. L'accueil de stagiaires handicapés dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise et pour une durée minimale de 40 heures.**
- 4. Le versement d'une contribution annuelle à l'Agefiph.**
- 5. La conclusion d'un accord agréé d'entreprise, de branche ou de groupe sur l'emploi des personnes handicapées.**

Fiche 6 : Le handicap au travail : compensation et aménagements

Droit à la compensation

« La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie.

Cette compensation consiste à répondre à ses besoins, qu'il s'agisse de l'accueil de la petite enfance, de la scolarité, de l'enseignement, de l'éducation, de l'insertion professionnelle, des aménagements du domicile ou du cadre de travail nécessaires au plein exercice de sa citoyenneté et de sa capacité d'autonomie » article L. 114-1-1 C. de l'action sociale et des familles.

La personne handicapée exprime ses besoins et ses aspirations dans le projet de vie élaboré auprès de la MDPH. La MDPH pourra ainsi déterminer les besoins de compensation (Guide du handicap au travail - fiche 2).

Le droit à la compensation a pour objectif de rétablir l'égalité des chances en diminuant les conséquences négatives du handicap. Il repose sur une logique d'équité.

Au niveau professionnel, l'employeur doit garantir l'égalité de traitement en prenant des mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés « d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée » article L. 5213-6 C. travail.

L'égalité de traitement s'applique tout au long du parcours professionnel : accès à l'emploi, exécution du travail, évolution, formation, maintien dans l'emploi. L'employeur doit réaliser les adaptations nécessaires pour permettre aux personnes handicapées de travailler.

Le refus de prendre des mesures de compensation raisonnable (non disproportionnées) peut être constitutif d'une discrimination.

Toutefois, les dépenses nécessaires à la mise en œuvre de mesures appropriées ne doivent pas être disproportionnées. La disproportion est analysée par rapport à ce qui reste à la charge de l'entreprise une fois déduite l'aide financée par le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Mes notes

Le plus syndical

Le mi-temps thérapeutique n'est pas une mesure de compensation du handicap, mais de reprise progressive du travail. Il est transitoire.

Les mesures sont appropriées si les aménagements sont pris en fonction des besoins spécifiques de chaque personne handicapée. Elles s'appliquent à :

- L'aménagement du poste de travail,
- L'aménagement des locaux de travail et des équipements,
- L'adaptation des horaires et rythmes de travail,
- La sensibilisation des équipes,
- La mise en place d'un tuteur...

Le Défenseur des droits doit prochainement publier un guide sur les aménagements raisonnables.

La détection et l'identification des conséquences du handicap sont très importantes pour déterminer les mesures de compensation adéquates. Le rôle du médecin du travail est primordial à ce titre. Les mesures d'aménagement qu'il propose s'imposent à l'employeur et les échanges avec la personne handicapée relèvent du secret médical.

Sur le rôle du médecin du travail (Guide du handicap au travail - fiche 7).

Conseils et aides en matière de compensation du handicap de l'Agefiph

Sameth

Les conseillers Sameth proposent aux employeurs et aux personnes handicapées les actions suivantes :

- Information et conseil sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi.
- Analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées.
- Mobilisation des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien en emploi.

Agefiph

L'Agefiph propose des aides et services pour compenser le handicap :

Une aide à l'aménagement des situations de travail et à la compensation du handicap :

- l'Agefiph participe au financement :
 - Des moyens techniques, humains ou organisationnels à mettre en œuvre pour compenser le handicap dans l'entreprise (aménagement de postes, logiciels spécifiques, transcription braille...).
 - D'une aide ponctuelle à l'auxiliarat professionnel à hauteur de 9 150 € maximum.

Mes notes

- Dans le cadre de la communication avec un salarié sourd : la participation au financement d'une prestation d'interprétariat ou d'interface à hauteur d'un montant maximal de 2 600 € par an (porté à 9 150 € dans le cadre d'une formation) ; le financement pour un montant maximal de 1 300 € pour l'équipement de visio-interprétation.

Cette aide est mobilisable pour une personne en voie de reconnaissance de son handicap, si le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraîne des conséquences sur l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail.

Une prestation ponctuelle spécifique :

L'aide doit être prescrite par le conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou Mission locale dans le cas d'un recrutement ou par le conseiller Sameth pour un maintien dans l'emploi.

Il s'agit du financement d'une expertise apportée par un spécialiste du handicap (visuel, auditif, moteur ou psychique) afin notamment d'apprécier les incidences du handicap sur l'emploi et les actions à mettre en œuvre pour le compenser.

Une prestation d'étude préalable à l'adaptation des situations de travail :

Un ergonomiste intervient pour proposer à l'entreprise des solutions techniques et organisationnelles concrètes, réalistes et chiffrées pour aménager le poste de travail du salarié reconnu travailleur handicapé ou en voie de l'être.

L'aide au tutorat :

Afin d'améliorer l'intégration professionnelle d'un salarié handicapé suite à son recrutement ou pour favoriser son maintien dans l'emploi, l'Agefiph peut prendre en charge le financement du tutorat par un intervenant interne à l'entreprise (collègue, manager, ...) dans la limite de :

- 2 000 € pour les CDI et CDD de 12 mois et plus (80 h maximum de tutorat au coût unitaire de 25 €) ;
- 1 000 € pour les CDD inférieurs à 12 mois (40 h maximum de tutorat au coût unitaire de 25 €).

La formation du tuteur peut être prise en charge à hauteur de 1 000 € par tuteur.

La prestation handicap projet :

La prestation consiste à évaluer la faisabilité d'un projet professionnel et/ou d'une entrée en formation au regard des capacités physiques, sensorielles ou cognitives de la personne handicapée.

Mes notes

Aides fournies à la personne handicapée dans le cadre de la prestation de compensation du handicap

Dans le cadre du plan personnalisé de compensation, la CDAPH peut étudier l'attribution de la prestation de compensation du handicap (PCH), qui permet de financer des :

- aides humaines pour accomplir une activité professionnelle,
- aides techniques,
- aides pour l'aménagement du véhicule utilisé habituellement par la personne handicapée comme conducteur ou passager,
- aides animalières destinées à couvrir le prix d'acquisition et l'entretien d'un animal, comme un chien guide d'aveugle ou un chien d'assistance,
- aides spécifiques ou exceptionnelles pour couvrir des dépenses permanentes et prévisibles qui ne peuvent pas être prises en charge par ailleurs ou des aides pour des dépenses ponctuelles.

Pour aller  loin



L'essentiel

Le droit à la compensation permet de rétablir l'égalité des chances en diminuant les conséquences du handicap. Les aménagements doivent être appropriés et raisonnables.

La détection et l'identification des conséquences du handicap sont fondamentales. Le rôle du médecin du travail est très important à ce titre.

Les services de l'Agefiph et les conseillers Sameth apportent des conseils et des aides financières en matière de compensation du handicap. La PCH permet également de financer certaines aides à la personne handicapée.

Fiche 7 : Le rôle du médecin du travail

Rôle préventif

Le médecin du travail et/ou le service de santé au travail ont un rôle préventif qui consiste à éviter une altération de la santé des travailleurs du fait de leur emploi (articles L. 4622-3 et L. 4622-2 C. travail).

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, mais également des salariés, des représentants du personnel et des services sociaux sur les sujets suivants, par exemple :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise.
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment pour préserver le maintien en emploi des salariés.
- La protection des salariés contre l'ensemble des nuisances et notamment les risques d'accidents du travail ou l'utilisation de produits dangereux.
- Les modifications apportées aux équipements.
- La construction ou les aménagements nouveaux.

Le rôle du médecin du travail est de prévenir et d'éviter la survenue du handicap du fait du travail. Il consiste aussi à faciliter la vie des personnes qui sont déjà touchées par un handicap.

Moyens

Pour remplir sa mission, le médecin du travail conduit des actions sur les lieux de travail et procède à des examens médicaux. Le médecin du travail accède librement aux locaux de l'entreprise.

Dans les services de santé au travail, le médecin est appuyé par l'équipe pluridisciplinaire (infirmier, ergonomiste, intervenant en prévention des risques professionnels...).

Le médecin du travail est en lien avec le service des ressources humaines, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) etc. à l'intérieur de l'entreprise. Il collabore également avec les acteurs de l'insertion, externes à l'entreprise : commission des droits et de l'autonomie (CDAPH), médecins-conseils de la Sécurité sociale, services sociaux...

Le médecin du travail participe aux réunions du CHSCT avec voix consultative. Il peut déléguer un membre de l'équipe pluridisciplinaire (compétent en matière de santé au travail ou de conditions de travail) pour siéger au CHSCT (article L. 4613-2 C. travail modifié par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi).

Mes notes

Visite d'embauche

Tout salarié doit bénéficier d'une visite médicale au plus tard avant la fin de sa période d'essai.

Les salariés handicapés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée, la visite doit intervenir avant l'embauche.

La visite d'embauche permet de vérifier que le salarié est médicalement apte au poste de travail et proposer les adaptations nécessaires ou l'affectation à d'autres postes

Le plus syndical

Une réforme de la médecine du travail devrait intervenir fin 2015: la visite d'embauche pourrait être remplacée par une visite d'information et de prévention (ne donnant pas lieu à un avis d'aptitude), un membre de l'équipe pourrait réaliser cette visite.

Insertion professionnelle

Le médecin du travail est l'interlocuteur privilégié des salariés handicapés. Il est le seul à disposer des compétences pour faire des propositions d'adaptation ou d'aménagement de poste car il connaît le poste et l'état de santé du salarié.

Les aménagements de poste proposés par le médecin du travail doivent être mis en place par l'employeur. A défaut, il doit justifier auprès du médecin du travail des raisons qui l'empêchent de les mettre en œuvre (article L. 4624-1 C. travail).

Visite périodique

Le médecin du travail ou un infirmier en santé au travail reçoit les salariés tous les 2 ans.

Maintien en emploi

Le salarié en activité

Au cours de son activité professionnelle, le salarié qui souffre de problèmes de santé ou d'un handicap diminuant sa capacité de travail a intérêt à en faire part au médecin du travail lors d'une visite périodique ou lors d'une visite à sa demande. Le médecin, en accord avec le salarié, préconisera à l'employeur des modifications du poste, un aménagement d'horaires ou un changement de poste de travail, afin de maintenir le salarié en emploi.

L'employeur peut être accompagné dans la mise en œuvre des préconisations d'aménagements du poste de travail :

- ➔ par l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail,
- ➔ ou par un organisme compétent en matière de maintien en emploi (articles L. 4624-1 alinéa 1 et L. 4624-3-III C. travail modifiés par la loi du 17 août 2015).

Le salarié lors de la reprise du travail

L'examen de reprise a pour objectif d'apprécier l'aptitude de l'intéressé à reprendre son emploi et l'éventuelle nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation professionnelle du salarié.

La réforme de la médecine du travail prévue fin 2015 pourrait porter la périodicité des visites à 5 ans sauf pour les postes à risques et de sécurité. Cela ne devrait pas concerner le suivi des personnes handicapées.

Le plus syndical

Le salarié ou l'employeur qui exerce un recours devant l'inspecteur du travail doit informer la partie adverse du recours (article L. 4624-1 alinéa 3 C. travail complété par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi).

La réforme prévue fin 2015 pourrait prévoir que le recours devant l'inspecteur du travail soit remplacé par un recours auprès du Conseil de prud'hommes en référé afin de demander la désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près de la cour d'appel.

Si le salarié ne peut pas être reclassé, une orientation vers la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH) peut permettre une nouvelle étude de la situation et des orientations vers des mesures de réinsertion adaptées.

Secret médical

Le médecin du travail est indépendant de l'employeur et tenu au secret professionnel médical. Les fiches d'aptitude ne mentionnent pas les raisons médicales des contre-indications et de l'aptitude.

Recours

En cas de désaccord sur les préconisations d'adaptation du poste de travail ou l'appréciation de l'aptitude par le médecin du travail, un recours est possible, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, devant l'inspecteur du travail, qui rend sa décision après avis du médecin-inspecteur du travail.

Pour aller  loin



Articles L. 4622-2s C. travail

Articles R. 4623-1s C. travail

L'essentiel

Le rôle du médecin du travail est préventif : il vise à éviter une altération de la santé des travailleurs du fait de leur emploi et notamment, à prévenir et éviter la survenue du handicap.

Le médecin du travail est l'interlocuteur privilégié des salariés handicapés. Avec l'accord du salarié, le médecin préconise à l'employeur des aménagements de poste dans un objectif de maintien en emploi. Les aménagements de poste s'imposent à l'employeur.

Fiche 8 : La formation professionnelle des travailleurs handicapés

Dispositifs de formation de droit commun

L'ensemble des dispositifs de formation est ouvert à tous les salariés (voir ci-dessous, les principaux dispositifs). Afin de garantir l'égalité de traitement, des aménagements de la formation peuvent être prévus pour les personnes handicapées.

Le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) permet à chaque salarié d'acquérir 150 heures de droit à la formation, qui peuvent être complétées par des abondements complémentaires. Il remplace le droit individuel à la formation (DIF).

Le CPF est un dispositif universel : il est ouvert pendant l'ensemble de la vie professionnelle.

Il est attaché à la personne et peut donc être utilisé par un demandeur d'emploi.

Il est transférable : il suit le salarié lors de ses changements d'employeur.

	1 ^{ère} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année	6 ^e année	7 ^e année	8 ^e année
Nombre d'heures acquises dans l'année	24 heures	24 heures	24 heures	24 heures	24 heures	12 heures	12 heures	6 heures
Total	24	48	72	96	120	132	144	150

Le compte des salariés à temps partiel est alimenté au prorata de leur temps de travail.

Des abondements complémentaires permettent de compléter le nombre d'heures et notamment, de financer des formations d'une durée supérieure à 150 heures. Ils peuvent être financés par l'employeur, le salarié, un OPCA, l'État, l'Agefiph...

Les heures acquises par un salarié au titre du DIF ne sont pas perdues avec la mise en place du CPF. En effet, le salarié peut les utiliser pour abonder le compte personnel de formation, et ce, jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Les heures de DIF font l'objet d'une comptabilisa-

L'Agefiph a déterminé les conditions pour déclencher l'abondement :

- Une cohérence entre le projet de formation et le projet professionnel,
- Des perspectives d'insertion professionnelle offertes par le projet de formation au regard des besoins d'emploi identifiés,
- Pas d'abondement systématique de l'Agefiph pour la formation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- Abondement pour les demandeurs d'emploi et les salariés,
- Pas de plafond a priori car la priorité est de favoriser la mise en œuvre du projet de formation.

Le plus syndical

L'entretien professionnel ne doit pas être confondu avec l'entretien d'évaluation, ni avec l'entretien destiné à évaluer la charge de travail du salarié soumis à un forfait-jours.

tion distincte du CPF : elles ne sont pas prises en compte dans le plafond du CPF pour l'alimentation du CPF, mais le nombre d'heures (CPF + DIF) mobilisables, lors de l'utilisation du CPF, est plafonné à 150 heures.

Le CPF sera abondé par le compte personnel de prévention de la pénibilité. Chaque point ouvre droit à 25 heures d'abondement complémentaire.

Le CPF peut être utilisé pour financer des formations dont la finalité est :

- L'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences,
- L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les formations financées par le CPF doivent être qualifiantes et inscrites sur une des listes élaborées par les partenaires sociaux.

Le CPF peut être utilisé pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur ou en dehors le temps de travail (sans accord de l'employeur).

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution professionnelle, de mobilité du salarié. Il doit avoir lieu tous les 2 ans à compter de la date d'embauche du salarié (article L. 6315-1-I C. travail).

L'entretien professionnel remplace le bilan d'étape professionnel et l'entretien de deuxième partie de carrière (après 45 ans).

L'entretien professionnel est le moment d'aborder au moins les éléments suivants :

- les actions de formations suivies par le salarié,
- les évolutions salariales ou professionnelles intervenues,
- les validations d'acquis de l'expérience (VAE) et les certifications obtenues par le salarié.

L'entretien professionnel se termine par la rédaction d'un écrit qui reprend les éléments ci-dessus et dont une copie est remise au salarié.

Un état des lieux récapitulatif doit avoir lieu tous les six ans. Il s'agit de faire le bilan des évolutions du salarié et de vérifier s'il a :

- suivi au moins une action de formation,
- obtenu des certifications ou une VAE,
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises ayant plus de 50 salariés, le salarié qui n'a pas bénéficié d'entretien professionnel ou d'au moins deux des trois mesures ci-dessus au cours des six années passées aura le droit à un abondement complémentaire dit « correctif » au compte personnel de formation.

Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'appui, accessible gratuitement aux personnes actives (salariés, demandeurs d'emploi, fonctionnaires, travailleurs indépendants...). Il s'agit d'un accompagnement dans l'objectif de favoriser la sécurisation du parcours professionnel et de faciliter l'accès à un emploi tout au long de la vie.

L'objectif du CEP est de permettre à la personne active de faire le point sur sa situation professionnelle et, si nécessaire, d'élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle. Il doit aider la personne à clarifier sa situation, comprendre son environnement professionnel et éclaircir l'offre de qualification et de formation au regard de son projet professionnel.

Le CEP est mis en place dans le cadre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie.

Le conseil en évolution professionnelle est délivré par cinq organismes nationaux (et des opérateurs régionaux désignés par la région) :

- Les Cap Emploi,
- L'Apec,
- Pôle emploi,
- Les Missions Locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes,
- Les organismes paritaires chargés de la gestion du CIF.

L'offre de service est structurée autour d'un accueil individualisé, un conseil personnalisé et un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

Les formations en alternance

Les formations en alternance articulent des périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise et des périodes de formation théorique.

Le contrat de professionnalisation :

Le contrat de professionnalisation doit permettre d'obtenir une qualification et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de ses bénéficiaires (articles L. 6325-1s, D. 6325-1s C. travail). La formation théorique se déroule dans un centre de formation ou dans l'entreprise si elle dispose d'un centre de formation.

Il concerne :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale,
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus,
- les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), du revenu de solidarité active (RSA) ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Le plus syndical

Un représentant de la CFE-CGC siège dans chacun de ces organismes. Il peut vous aider à constituer votre dossier. Renseignez-vous auprès de votre Union Départementale pour connaître ses coordonnées.

Le plus syndical

Il est possible d'engager une reconversion professionnelle à tout moment de la carrière dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Le plus syndical

Le dispositif « maintien en emploi » permet de réaliser la reconversion professionnelle en limitant le temps passé en tant que « demandeur d'emploi ».

Le contrat d'apprentissage :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail entre un employeur et un jeune salarié âgé de 16 à 25 ans. Le salarié suit un enseignement théorique, général et pratique au centre de formation des apprentis et applique les savoir-faire dans l'entreprise. L'objectif est d'acquérir un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou un titre répertorié (articles L. 6211-1s. et D. 6211-1s C. travail).

Aménagements spécifiques pour les travailleurs handicapés :

Il n'y a pas de limite d'âge pour une personne handicapée (article L. 6222-2 C. travail).

La RQTH permet de bénéficier d'aménagements spécifiques (articles R. 6222-46 à R. 6222-53 C. travail) :

- La durée du contrat d'apprentissage peut être portée à 4 ans.
- La période d'enseignement théorique peut être prolongée d'un an.
- Un matériel pédagogique spécifique ou un aménagement d'une partie des locaux peut être envisagée.
- Si la personne handicapée ne peut pas assister à la formation, elle peut être autorisée à suivre un enseignement équivalent par correspondance.

Les périodes de professionnalisation :

Les périodes de professionnalisation visent à maintenir en emploi certains salariés au moyen d'actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques (articles L. 6324-1s et D. 6324-1s C. travail). Elles permettent de suivre des actions de formation qualifiantes ou d'accéder au socle de connaissances et de compétences qu'il est utile pour une personne active de maîtriser afin de favoriser l'accès à la formation professionnelle et l'insertion professionnelle.

Les salariés bénéficiaires sont :

- les salariés en contrat à durée indéterminée,
- les salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion (entreprises d'insertion, ateliers et chantiers d'insertion...),
- les salariés en contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu dans le cadre du contrat unique d'insertion (CUI).

Le congé individuel de formation

Le congé individuel de formation (CIF) confère au salarié le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix. Le CIF permet au salarié de suivre une formation pour une durée maximale d'un an pour un stage à temps plein ou de 1 200 heures pour un stage à temps partiel (sauf dérogation).

Une condition d'ancienneté est requise : 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés).

Dans les établissements d'au moins 200 salariés, l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total de cet établissement.

Le salarié présente à son employeur dans un délai de 60 jours (ou 120 jours pour des stages d'une durée continue de plus de 6 mois) une demande écrite d'autorisation d'absence qui indique avec précision l'intitulé, la date d'ouverture, la durée de la formation, ainsi que l'organisme qui la réalise.

La rémunération est prise en charge à hauteur de 80 % ou de 90 % par l'organisme paritaire agréé à cette fin.

La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle qui reconnaît son expérience :

- à titre professionnel,
- liée à l'exercice de responsabilités syndicales,
- en tant que conseiller municipal, départemental ou régional.

La condition pour bénéficier de la VAE est d'avoir exercé une activité salariée, bénévole, de volontariat ou des responsabilités syndicales pendant 3 ans, de manière continue ou non.

La VAE permet l'obtention de diplômes et titres à vocation professionnelle, ainsi que de certificats de qualification inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour finalité de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou de formation.

Le bilan de compétences est un travail de réflexion sur les points forts ainsi que sur les axes de progression du salarié dans le but de construire un projet professionnel réalisable.

L'initiative de demander le bilan de compétences peut être prise par l'employeur ou le salarié. Le bilan peut s'effectuer dans le cadre d'un congé spécifique ou en dehors du congé, selon le choix du salarié. Il est réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise.

La durée du congé pour bilan de compétence est d'une durée maximale de 24 heures.

Les conditions d'ancienneté pour en bénéficier sont les suivantes :

- Pour les CDI, avoir 5 années d'activité salariée dont 12 mois

Le plus syndical

Les personnes handicapées étant un public prioritaire, le financement du Fongecif devrait être plus facile à obtenir.

Le plus syndical

La VAE est particulièrement importante en période de reconversion professionnelle lorsque la survenance ou l'aggravation du handicap oblige le salarié à changer de métier.

Le plus syndical

Les personnes handicapées étant un public prioritaire, le financement du Fongecif devrait être plus facile à obtenir.

dans l'entreprise,

- Pour les CDD, avoir 24 mois consécutifs d'activité salariée, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

Le bilan se déroule en 3 phases :

- La phase préliminaire : elle permet de définir et d'analyser la nature des besoins du salarié, et de s'engager dans la démarche de bilan de compétence en toute connaissance de cause.
- La phase d'investigation : elle permet d'analyser les motivations et intérêts personnels et professionnels du salarié, détermine ses possibilités d'évolution professionnelle.
- La phase de conclusion : elle permet au salarié de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la résiliation d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Cette phase s'achève par la présentation d'un document de synthèse (article R. 6322-35 C. travail).

Le bilan de compétence est une prestation mobilisable dans le cadre du CEP.

Aménagements spécifiques pour les personnes handicapées

Afin de garantir l'égalité d'accès à la formation, les personnes handicapées peuvent bénéficier de mesures d'adaptation telles que :

- Un aménagement de la durée de la formation,
- Un accueil à temps partiel ou discontinu,
- La mise à disposition de matériel adapté,
- Une évaluation des connaissances et des compétences adaptée.

Dispositifs de formation spécifiques aux personnes handicapées

Accueil en centre de pré-orientation :

Le centre de pré-orientation accueille les personnes handicapées ayant des difficultés d'orientation professionnelle (articles R. 5213-1s C. travail). Il propose des stages pour affiner un projet professionnel et faciliter l'insertion professionnelle. Il étudie avec la personne handicapée une orientation professionnelle adaptée compte tenu de son état de santé.

Pendant cette période, la personne a le statut de stagiaire.

Le stage a une durée maximale de 12 semaines.

Au cours du stage, la personne handicapée bénéficie d'un accompagnement individualisé assuré par un formateur référent. Ce formateur peut proposer des mises en situation au sein d'ateliers professionnels afin d'évaluer ses capacités au regard du projet professionnel envisagé.

Contrat ou stage de rééducation :

La personne handicapée ayant perdu la possibilité d'exercer son emploi suite à une maladie invalidante, un accident du travail ou une maladie professionnelle peut bénéficier d'un contrat ou d'un stage de rééducation professionnelle. L'objectif est de réaccoutumer la personne à sa profession ou de lui apprendre un nouveau métier.

Aides de l'Agefiph :

Les aides de l'Agefiph sont mobilisables par l'entreprise, en complément des aides publiques de l'Etat, pour la conclusion d'un contrat en alternance :

- Une aide au contrat de professionnalisation si la durée du contrat est au moins égale à 6 mois.
Une aide complémentaire est prévue si un CDI ou un CDD de 12 mois minimum est signé après le contrat de professionnalisation.
- Une aide au contrat d'apprentissage si la durée du contrat est au moins égale à 6 mois.
- Une aide complémentaire est prévue si un CDI ou un CDD de 12 mois minimum est signé après le contrat d'apprentissage.
- Aide individuelle à la formation pour les personnes à la recherche d'un emploi si le projet de formation est validé par Pôle Emploi, Cap Emploi ou la Mission locale.

Le montant de l'aide versée à l'employeur varie en fonction de la nature du contrat de travail (CDI, CDD), de la durée du contrat (6 à 24 mois) et de l'âge du salarié.

La somme versée va de 1 500 € à 13 000 €.

Le plus syndical

L'Agefiph verse également une aide à la conclusion du contrat au salarié handicapé en fonction de la durée du contrat et de son âge. Le montant varie entre 1 500 € et 6 000 €.

73 %

des personnes obtiennent un diplôme ou un titre professionnel à la fin du contrat d'apprentissage

74 %

des personnes handicapées obtiennent une qualification, une certification ou un diplôme à la fin d'un contrat de professionnalisation

52 %

des personnes handicapées sont recrutées à l'issue d'un contrat d'alternance

Pour aller  loin



L'essentiel

Le salarié handicapé est un salarié qui dispose des mêmes droits à la formation que les autres salariés. Afin de garantir une égalité de traitement, des aménagements sont mis en place en fonction des besoins.

Les stages de pré-orientation ou de rééducation permettent de répondre directement aux spécificités liées au handicap.

Fiche 9 : La retraite des travailleurs handicapés

Généralités sur la retraite

L'âge légal de départ à la retraite est 62 ans à partir de la génération 1955

L'âge de retraite à taux plein est 67 ans à partir de la génération 1955

Le nombre de trimestre pour une retraite à taux plein est de 172 à partir de la génération 1973

Formule de calcul de la pension de retraite de base

$$\begin{aligned} & \text{salaire annuel moyen} \\ \times & \text{taux de la pension} \\ \times & \frac{\text{durée d'assurance au régime général de sécurité sociale}}{\text{durée d'assurance maximale}} \end{aligned}$$

Retraite de base à taux plein = retraite au taux de 50 % = sans décote

Pour le calcul du montant de la retraite de base, la fraction des revenus annuels dépassant le plafond de la Sécurité sociale n'est pas prise en compte. Le plafond annuel de la Sécurité sociale pour 2015 est de 38 040 €.

Formule de calcul de la pension de retraite complémentaire

$$\begin{aligned} & \text{Total des points acquis pendant la carrière} \\ \times & \text{valeur du point de l'année en cours} \end{aligned}$$

Retraite complémentaire sans abattement = quand le départ à la retraite est à taux plein dans le régime de base.

Retraite à taux plein à l'âge légal

Il est possible de demander à partir à la retraite à taux plein à partir de 62 ans, quelles que soient les durées d'assurance et de cotisation, si l'assuré a un taux d'incapacité permanente de 50 % en cours de validité.

Cette possibilité est également accordée à la personne handicapée dont la décision de rejet de la demande d'AAH pour raison administrative date de moins d'un an.

Mes notes

Mes notes

Les dispositifs de départ en retraite spécifique pour cause de handicap

Retraite anticipée pour (carrière en situation de) handicap

La retraite anticipée pour carrière en situation de handicap, destinée à compenser l'exercice de l'activité professionnelle en situation de handicap, peut être prise à partir de 55 ans avec une retraite de base à taux plein.

Conditions pour en bénéficier jusqu'au 31 décembre 2015 :

- Avoir une durée minimale d'assurance retraite et de cotisation,
- Être titulaire d'une RQTH ou avoir un taux d'incapacité permanente de 80 %.

Conditions pour en bénéficier à partir du 1^{er} janvier 2016 :

- Avoir une durée minimale d'assurance retraite et de cotisation,
- Avoir un taux d'incapacité permanente de 50 %.

Âge de départ à la retraite envisagé	Durée totale d'assurance	Durée d'assurance cotisée
À partir de 55 ans	127 trimestres	107 trimestres
À partir de 56 ans	117 trimestres	97 trimestres
À partir de 57 ans	107 trimestres	87 trimestres
À partir de 58 ans	97 trimestres	77 trimestres
À partir de 59 ans	87 trimestres	67 trimestres

Majoration de pension dans le cadre de la retraite anticipée pour handicap

Le bénéficiaire n'a pas acquis la durée maximale au régime général (172 trimestres).

Le coefficient de majoration dépend du rapport entre la durée de cotisation du bénéficiaire en situation de handicap et la durée d'assurance.

Le montant de la majoration est plafonné afin que le montant de la retraite ne dépasse par celui qu'il aurait perçu avec la durée d'assurance maximale.

Majoration de pension pour les assurés n'ayant pas demandé le bénéfice de la retraite anticipée

Le salarié qui part à la retraite à partir de l'âge légal, alors qu'il remplissait les conditions pour prétendre à la retraite anticipée pour carrière en situation de handicap, bénéficie d'une surcote pour les trimestres cotisés depuis l'âge auquel il aurait pu partir en retraite anticipée.

La retraite pour compensation d'une incapacité permanente ou retraite pour pénibilité

Le départ en retraite pour pénibilité peut avoir lieu à partir de 60 ans à taux plein, sans durée minimale de cotisation.

Conditions pour en bénéficier :

- Avoir un taux d'incapacité permanente de 20 % suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle hors accident de trajet.
- Ou avoir un taux d'incapacité permanente de 10-20 % ET une exposition pendant au moins 17 ans à des facteurs de risque professionnel (questionnaire, passage en commission pour le taux d'incapacité).

Retraite pour inaptitude

La retraite au titre de l'inaptitude au travail permet d'obtenir une retraite de base à taux plein dès l'âge légal de départ à la retraite, quel que soit le nombre de trimestres cotisés par le salarié.

Conditions pour en bénéficier :

- avoir été reconnu inapte au travail par le médecin de la caisse de retraite,
- percevoir une pension d'invalidité ou l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- justifier d'un taux d'incapacité de 50% au moins.

L'inaptitude au travail doit être reconnue par le médecin-conseil de la caisse qui attribue la retraite. L'assuré fait sa demande de retraite auprès de sa caisse en y joignant un dossier médical.

L'inaptitude au travail n'a pas besoin d'être prouvée pour :

- les personnes reconnues invalides avant l'âge légal de départ à la retraite,
- les titulaires d'une pension d'invalidité,

Mes notes

- les titulaires d'une retraite de veuf ou veuve substituée à une pension d'invalidité de veuf ou veuve,
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés,
- les titulaires de la carte d'invalidité reconnaissant au moins 80 % d'incapacité permanente.

Le plus syndical

Le dispositif de retraite progressive ne doit pas être confondu avec le dispositif de maintien dans l'emploi de l'Agefiph des salariés âgés en fin de carrière (réduction du temps de travail avec maintien de salaire).

Retraite progressive

La retraite progressive est un dispositif de droit commun qui peut être intéressant pour les personnes dont le handicap est survenu au cours de la carrière professionnelle. Il permet de travailler à temps partiel et donc de continuer à cotiser pour la retraite après 60 ans.

Conditions pour bénéficier de la retraite progressive :

- avoir 60 ans,
- justifier d'une durée d'assurance de 150 trimestres (37,5 ans),
- le temps partiel doit être compris entre 40 % et 80 % d'un temps plein.

La part de retraite versée et la part de salaire payée doivent être proches de 100 %. C'est-à-dire qu'un salarié qui travaille à 80 % touchera 80 % de son revenu d'activité et 20 % du montant de sa retraite. Ce qui entraîne une perte de ressources.

L'allocation de solidarité aux personnes âgées

L'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) est une prestation qui permet de leur assurer un niveau minimal de ressources.

Conditions pour les personnes handicapées :

- Âge légal de départ à la retraite,
- Taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %
ou être reconnu inapte au travail et définitivement atteint d'un taux d'incapacité de 50 %,
ou percevoir une retraite anticipée pour handicap,
- Conditions de ressources.

Attention

En cas de liquidation de la retraite de manière anticipée le dispositif de retraite complémentaire est limité au nombre de points acquis par le salarié.

Il n'y a pas de reconstitution théorique de carrière complète.

L'allocation supplémentaire d'invalidité

L'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) est versée, sous certaines conditions, aux personnes invalides titulaires d'une pension de retraite ou d'invalidité qui n'ont pas atteint l'âge légal de départ à la retraite pour bénéficier de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA).

- Condition d'invalidité : réduction de la capacité de travail ou de gain des deux tiers.
- Conditions de ressources.
- Les sommes versées au titre de l'ASI sont récupérables sur la succession (si > 39 000€).

Retraite complémentaire

La liquidation de la pension complémentaire est possible sans abattement, aux mêmes âges qu'au régime de base.

Les régimes de retraites complémentaires accordent des points durant les périodes d'arrêt de travail avec maintien de salaire, ou bien des points sans contrepartie de cotisation, si les conditions suivantes sont réunies cumulativement :

- Périodes d'incapacité de travail qui succèdent à une période d'affiliation à une caisse AGIRC et/ou ARRCO sans maintien de salaire ou bien partiellement,
- Taux d'incapacité minimum de 50%,
- Arrêt de travail de plus de 60 jours consécutifs,
- Indemnisation de la Sécurité sociale par des indemnités journalières ou une pension d'invalidité ou une rente correspondant à un taux d'incapacité au minimum des deux tiers.

Pour aller  loin

Pour retracer sa carrière et faire des simulations : Centre d'information, de conseil et d'accueil des salariés (CICAS), plateforme téléphonique : 0820 200 189

L'essentiel :

Différents dispositifs permettent aux salariés handicapés de partir à la retraite dans des conditions aménagées pour tenir compte de leur handicap :

- Retraite anticipée pour carrière en situation de handicap,
- Retraite pour pénibilité,
- Retraite pour inaptitude,
- Retraite progressive.

Deux prestations, l'allocation de solidarité aux personnes âgées et l'allocation supplémentaire d'invalidité, peuvent être versées pour garantir un niveau minimal de ressources.



Le groupe Up
est partenaire de la



* Lien (langue des signes française)

VIE PRO, VIE PERSO, LES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP VONT MIEUX QUAND ILS PEUVENT FAIRE LES DEUX.



Seul un salarié sur trois déclare qu'il y a eu, au sein de son entreprise, au moins une action en relation avec le handicap au cours des 18 derniers mois.*

BROGAS WERNICKE Illustration : Tino / Agent 002. *Source : Baromètre national 2011 / « Les salariés face au handicap » - Ifop.

Participer à la mise en œuvre d'une politique handicap dans votre entreprise, c'est bon pour le soutien de vos salariés au quotidien & la valorisation de votre mission syndicale.

Pour aller plus loin dans le soutien à vos salariés en situation de handicap, le groupe Up vous accompagne en vous donnant la possibilité de soutenir efficacement leur quotidien.

Avec Chèque Domicile, vous leur donnez la possibilité d'accéder aux prestations de services à la personne à moindre coût. Vous les aidez ainsi à améliorer leur équilibre vie professionnelle/vie privée et à mieux s'intégrer dans l'entreprise.

Le Groupe Chèque Déjeuner change de nom et devient le groupe Up

Toutes les solutions pour favoriser le dialogue social
et améliorer le quotidien des salariés sur www.up-france.fr

La solution du groupe Up pour le soutien
aux salariés en situation de handicap :

 **Chèque
Domicile**

Fiche n°10 : Le handicap psychique

Le handicap psychique a été reconnu pour la première fois par la loi pour l'égalité du droit et des chances du 11 février 2005.

Les personnes touchées par un trouble psychique peuvent obtenir la reconnaissance de travailleurs handicapés. Elles intègrent les 6 % de travailleurs handicapés que doivent compter les entreprises de plus de 20 salariés.

Cette reconnaissance contribue à la prise en compte **des conséquences sociales et professionnelles d'un trouble psychique** dans la vie d'une personne et lui permet de bénéficier d'aménagements et d'accompagnements spécifiques, y compris dans le cadre professionnel.

Ce dossier propose des clefs de compréhension du handicap psychique dans le cadre professionnel. Mais le sujet s'intègre également dans une thématique plus large, celle de la santé mentale au travail qui concerne un nombre plus important de personnes qu'on ne l'imagine.

Il présente les troubles à l'origine du handicap psychique et expose des pistes pour accompagner et maintenir dans l'emploi les personnes aux prises avec des troubles psychiques.

Le plus syndical

Dans le cadre de la loi, le handicap psychique est désigné comme « Un dysfonctionnement de la personnalité caractérisé par des perturbations graves, chroniques ou durables du comportement et de l'adaptation sociale » (Gérard Zribi 2003).



Chiffres clefs :

- 1 personne sur 4 peut être touchée au cours de sa vie par un trouble psychique grave ou courant.
- Pour l'OMS, les troubles psychiques seront la première cause de handicap à l'horizon 2020.
- Moins de 50 % des personnes concernées bénéficient de soins en cohérence avec leurs besoins.
- 74 % de la population associe le trouble psychique à un danger.
- 35 % des personnes ne voudraient pas travailler dans la même équipe qu'une personne touchée par un trouble psychique.
- Le handicap psychique est la première cause d'invalidité et la deuxième cause d'arrêt de travail.
- Les problèmes liés aux troubles psychiques engendrent chaque année une perte de productivité de 24,4 milliards d'euros
- Seulement 2 % du budget de la recherche en France est consacré à ces maladies.

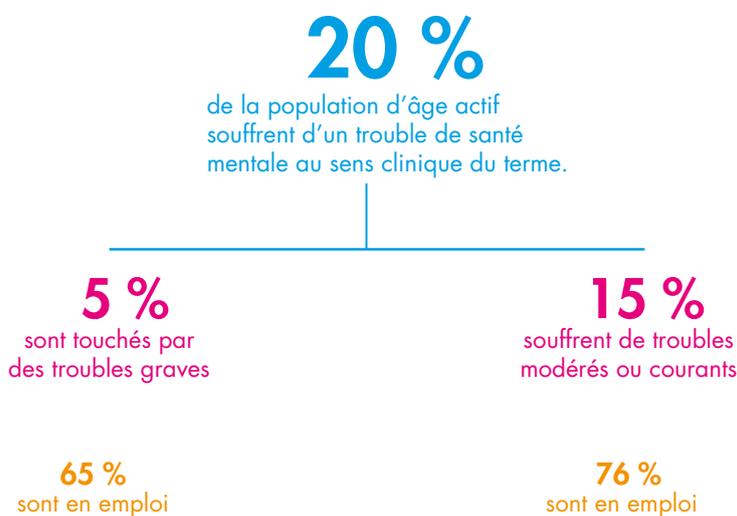
Sources : Sondage Ipsos pour la Fondation Fondamental et Klésia : perceptions et représentations des maladies mentales. 2014 - Fondation Fondamental et Institut Montaigne : prévention des maladies psychiatriques pour en finir avec le retard français, étude, octobre 2014 Plan d'action pour la santé mentale 2013-2020, Organisation Mondiale de la Santé.

Mes notes

Mes notes

Handicap psychique : de quoi parle-t-on ?

Handicap psychique et santé mentale



Source : OCDE

Les troubles psychiques ne sont pas un phénomène marginal, mais un enjeu de société et de santé majeur. Par ailleurs, un nombre important de personnes qui souffrent d'un trouble psychique est en emploi.

Seules les personnes touchées par des troubles graves sont amenées à demander une reconnaissance de travailleurs en situation de handicap psychique. En parallèle de leur insertion et de leur accompagnement dans l'emploi, se pose la question du maintien dans l'emploi de personnes aux prises avec des troubles modérés en dehors de tout cadre légal et parfois de toute prise en charge médicale.

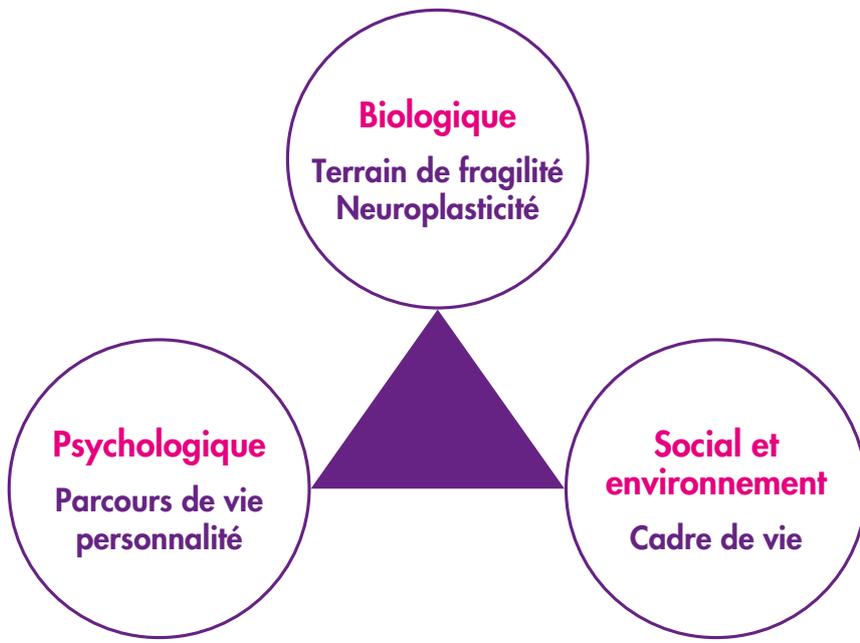
La notion de handicap psychique au sens légal, est un aspect d'un enjeu beaucoup plus large, celui de la santé mentale des salariés.

La santé mentale comprend un **pôle positif** constitué par des caractéristiques émotionnelles comme la joie, le bien-être, des ressources psychologiques telles que la résilience et la capacité à faire face aux situations même difficiles de la vie ainsi que des traits de personnalité comme l'optimisme et le sens de la cohérence. Le **pôle négatif** de la santé mentale intègre la détresse psychologique et les troubles psychiques plus graves qui sont à l'origine du handicap psychique.

Dans l'entreprise, la notion de santé mentale comprend les troubles psychiques, identifiés ou pas, le handicap psychique, mais aussi le stress et l'épuisement professionnel. La préservation de la santé mentale des salariés fait partie des obligations légales des entreprises. Il s'agit d'un aspect fondamental de la santé et de la qualité de vie au travail. Il n'est pas toujours considéré à sa juste mesure, notamment

à cause des stéréotypes et des représentations négatives qui pèsent sur les troubles psychiques qui sont à l'origine d'un problème de santé mentale.

Les troubles à l'origine du handicap psychique



Des causes complexes et multidéterminées

Les troubles psychiques peuvent prendre plusieurs formes selon le diagnostic.

Certains troubles comme la **schizophrénie, les états psychotiques, les troubles bipolaires, les dépressions graves, les troubles de la personnalité majeurs ou les toxicomanies lourdes** sont considérés comme des troubles sévères. D'autres comme l'anxiété ou les dépressions épisodiques sont considérés comme des troubles plus légers.

Cependant **un même trouble, qu'il soit grave ou modéré, engendre des niveaux de handicap très différents d'une personne à une autre.**

La durée et la chronicité des troubles sont des indicateurs. La qualité de la prise en charge et l'environnement de la personne concernée sont des facteurs déterminants.

Les troubles à l'origine du handicap psychique peuvent survenir à n'importe quel moment de la vie. Si l'apparition de certains d'entre eux comme le trouble bipolaire ou la schizophrénie interviennent plus généralement entre le début de l'adolescence et l'âge de jeune adulte (15 ans – 25 ans), d'autres comme la dépression ou les troubles anxieux peuvent apparaître à d'autres étapes de la vie.

Mes notes

Seul un psychiatre est habilité à poser un diagnostic de trouble psychique. C'est un exercice minutieux qui nécessite l'observation des symptômes pendant les périodes de crise, mais aussi au cours de leur évolution. L'enjeu du diagnostic est de comprendre comment se manifeste la souffrance psychique de la personne pour mettre en place un traitement adéquat et une stratégie thérapeutique pertinente.

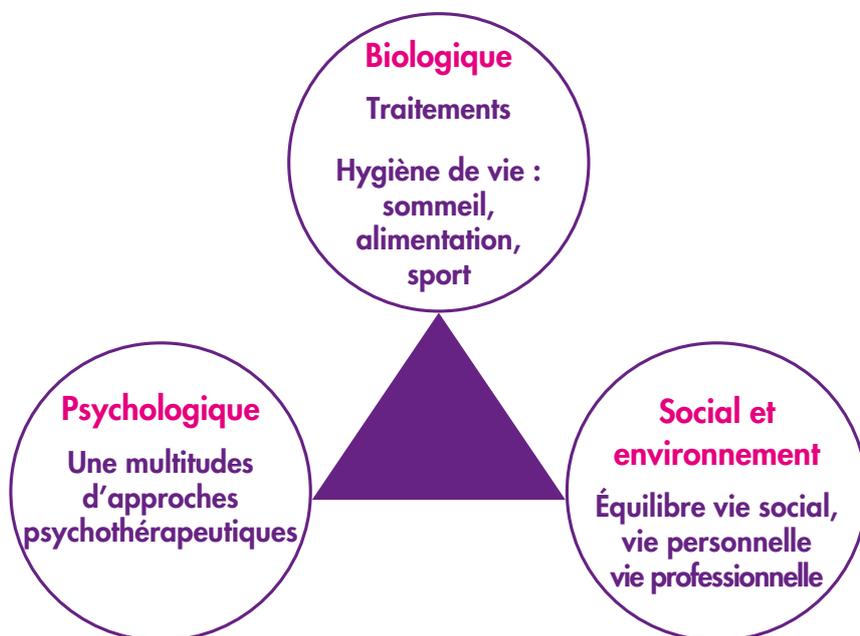
La prise en charge peut passer :

- par la prescription de médicaments,
- par un travail sur soi à travers un accompagnement psychothérapeutique,
- par un équilibrage de l'hygiène de vie, notamment la qualité du sommeil, de l'alimentation et l'organisation globale du mode de vie.

Le plus syndical

Si les psychiatres sont les seuls habilités à poser un diagnostic psychiatrique, le médecin généraliste est souvent le professionnel de santé de premier recours pour un patient présentant des troubles psychiatriques ou de santé mentale. Il est plus facile d'accès et surtout il n'a pas de connotation stigmatisante. On estime qu'entre 20 % à 30 % des consultations des médecins généralistes sont liées à ces troubles...

Une stratégie de soins pluridisciplinaire



Organiser le soin autour d'un projet de vie

Mes notes



Le soin, un enjeu fondamental

- Si une personne souffre de troubles psychiques dans le cadre professionnel et qu'elle n'est pas suivie, la première étape est de l'orienter vers les soins.
- Une **cartographie des acteurs de santé mentale** à proximité du lieu de travail est un outil utile pour les services de santé au travail. Il s'agit de répertorier les hôpitaux, les services d'urgences, les Centres Médicaux Psychosociaux, des psychiatres libéraux, des psychothérapeutes, des associations d'usagers...vers lesquels la personne pourrait être orientée.

Les caractéristiques du handicap psychique

Aucune limitation des facultés intellectuelles ne caractérise le handicap psychique, mais il peut altérer la mise œuvre des capacités intellectuelles quand la souffrance est trop forte et les symptômes, trop envahissants.

Les troubles psychiques sont marqués par **une grande variabilité**.

- Quel que soit le trouble, qu'il soit grave ou modéré, les niveaux de handicap sont très différents d'une personne à une autre : leur intensité, leur durée et leur impact varient.
- Il y a des périodes de souffrance et de crise plus ou moins sévères et des périodes de soin qui doivent aboutir à une stabilisation permettant à la personne de « retourner dans la vie. »

La déficience psychique peut porter atteinte :

- À la qualité de la communication avec l'extérieur : Isolement, repli sur soi, difficultés d'expression, logorrhée, incohérence des propos.
- Au rapport à la réalité : Ruminant, peurs, déformation de la réalité (délire, hallucination), raisonnement altéré.
- À l'expression des capacités : difficulté de concentration, trouble de la vigilance, de l'attention, de la mémoire, perte de repères (espace et temps), stress.
- Au comportement : Nervosité, irritabilité, abattement, découragement, agitation, inhibition, désinhibition.

Le handicap psychique peut s'accompagner d'une forme de négation qui se traduit par la méconnaissance ou la minimisation des troubles de la part de la personne concernée et parfois de son entourage.

Accompagner une personne en fragilité psychique

Un prérequis : former, sensibiliser et faire travailler ensemble les acteurs

La stigmatisation et les représentations négatives que suscitent les troubles psychiques éloignent les personnes du soin et rendent le sujet difficile à aborder particulièrement en entreprise.

Côté managers et collectifs de travail, la méconnaissance, les préjugés demeurent importants, rendant la détection et le maintien dans l'emploi des collaborateurs souffrant de troubles psychiques difficile. Aussi, indépendamment de la présence ou non de collaborateurs ayant des troubles psychiques dans les équipes, la formation et la sensibilisation est essentielle pour favoriser la détection et l'accompagnement des personnes concernées.

Médecin du travail, services RH, mission handicap, manager, CHSCT, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap psychique fait appel à la pluridisciplinarité. La capacité des différents acteurs à dialoguer tout en maintenant la personne concernée au cœur de la démarche est un facteur de réussite. Dans ce dispositif, chaque intervenant est à la fois expert et médiateur.

Des symptômes qui peuvent se manifester à plusieurs niveaux

Le contact avec l'extérieur

Isolement, repli sur soi, difficultés d'expression, logorrhée, incohérence des propos

Le rapport à la réalité

Rumination, peurs, déformation de la réalité (délire, hallucination), raisonnement altéré

L'expression des capacités

Difficulté de concentration, trouble de la vigilance, de l'attention, de la mémoire perte de repères (espace et temps), stress

Le comportement

Nervosité, irritabilité, abattement, découragement, agitation, inhibition, désinhibition

Mots clefs

- Variabilité
- Contraste
- Amplitude
- Souffrance

Mes notes

Les signaux d'alerte

Le premier signe qui doit interpeller, c'est le constat d'une évolution dans le comportement de la personne. Il y a un « avant » où elle parvenait à évoluer dans son environnement et un « après » où des signes montrent qu'une difficulté est présente.

La liste qui suit n'est pas exhaustive, mais elle peut servir de base pour identifier qu'une personne est en situation de fragilité.

Ces signes ne sont pas significatifs en tant que tels : c'est leur intensité, leur durée, leur chronicité et l'importance des perturbations qu'ils entraînent qui révèlent une situation de fragilité.

Les signes au travail

- Arrêts de travail perlés
- Difficulté d'organisation
- Difficultés à tenir les délais
- Difficultés de motivation et d'implication
- Hyper implication
- Interventions inopinées
- Difficultés à dialoguer avec ses collègues
- Écart entre les exigences du poste et la capacité du collègue à les tenir

Les signes somatiques

- Fatigue chronique, problèmes de sommeil
- Prise de poids ou perte de poids inhabituellement rapide sans régime particulier
- Maux de tête
- Mal de dos
- Tensions musculaires

Les signes émotionnels et comportementaux

- Épuisement émotionnel
- Irritabilité, nervosité, hyperréactivité
- Hypersensibilité
- Isolement, repli sur soi
- Manifestation de peurs et d'inquiétude face à des situations que la personne sait généralement gérer ou qui semblent à sa portée
- Remise en cause de ses capacités
- Perte de confiance et d'estime de soi
- Manifestation d'estime de soi excessive
- Suspicion à l'égard des membres de l'équipe

Illustrations et cas pratiques

Attention, il n'y a pas de solution toute faite !

Cas pratique n°1

Mme X est très professionnelle sur un type de tâche complexe dans son activité. Mais elle éprouve de grandes difficultés sur un autre type de tâche qui a priori est beaucoup plus simple :

Des pistes pour comprendre :

Madame X a des compétences dans son domaine d'activité. Cependant des tâches techniques et répétitives (administratif, facturation), bien que moins implicantes intellectuellement, nécessitent de la concentration et une plus grande attention.

Madame X peut souffrir à cause de son trouble de difficultés de la concentration et d'une fatigabilité qui lui font faire des erreurs de détail sur ce terrain-là.

Des pistes pour accompagner :

- Aborder le problème avec bienveillance.
- L'encourager à progresser sans dramatiser la gravité de ses erreurs.
- Lui donner des pistes méthodologiques et un cadre de travail (le réexpliquer souvent si nécessaire) – Quand ? Comment ? Avec quels outils ?
- Lui permettre de valider auprès d'un collègue de confiance les tâches sur lesquelles elle peut faire des erreurs.
- Faire des points courts, mais réguliers sur les tâches qui lui semblent plus difficiles.
- Valider avec elle que son temps de travail lui convient et qu'il n'y a pas certains aménagements à faire.
- Se fixer des objectifs d'amélioration simples et identifiables.

Mes notes

Mes notes

Cas pratique n°2

M. X a des périodes durant lesquelles il arrive systématiquement en retard et semble manifestement très fatigué.

Des pistes pour comprendre :

Les troubles psychiques sont marqués par la variabilité. L'enjeu est de parvenir à une stabilisation. La plupart du temps la personne parviendra à apprivoiser des symptômes résiduels qui ne l'empêcheront pas forcément de travailler. Mais il y a des périodes où ces symptômes sont plus envahissants.

Il arrive que des troubles du sommeil perdurent et provoquent des périodes de fatigue. Certains traitements peuvent avoir des effets secondaires sur l'énergie, la fatigue et la concentration. D'autres, administrés chaque début du mois, peuvent avoir des effets secondaires les premiers jours qui s'atténuent les jours suivants.

Des pistes pour accompagner :

- Aborder le sujet avec bienveillance pour permettre à la personne de formuler sa problématique.
- Se concentrer sur les conséquences sur le travail pour trouver des solutions constructives.
- Envisager un aménagement du temps sur les horaires du matin.
- Avoir une réflexion globale sur le rythme de travail.
- Si un aménagement spécifique est mis en place, l'expliquer à l'équipe de travail.
- Signifier qu'un espace de dialogue existe.
- Informer le salarié sur les acteurs qui peuvent l'accompagner s'il a des difficultés.
- Se fixer des objectifs d'amélioration simples et identifiables.

Mes notes

Cas pratique n°4

M. Y est manifestement en difficulté et ne parvient pas à tenir son poste. Pourtant, en dépit des ouvertures qui lui sont faites, il ne parvient pas à exprimer ses difficultés.

Des pistes pour comprendre :

La perte de confiance et d'estime de soi sont parmi les conséquences pernicieuses des troubles psychiques. Elles sont liées à la souffrance, à la stigmatisation et au sentiment d'imposture qui en découle. Demander de l'aider, expliquer ses difficultés sera toujours quelque chose de complexe pour une personne qui a traversé des périodes de difficultés psychiques lourdes.

Des pistes pour accompagner :

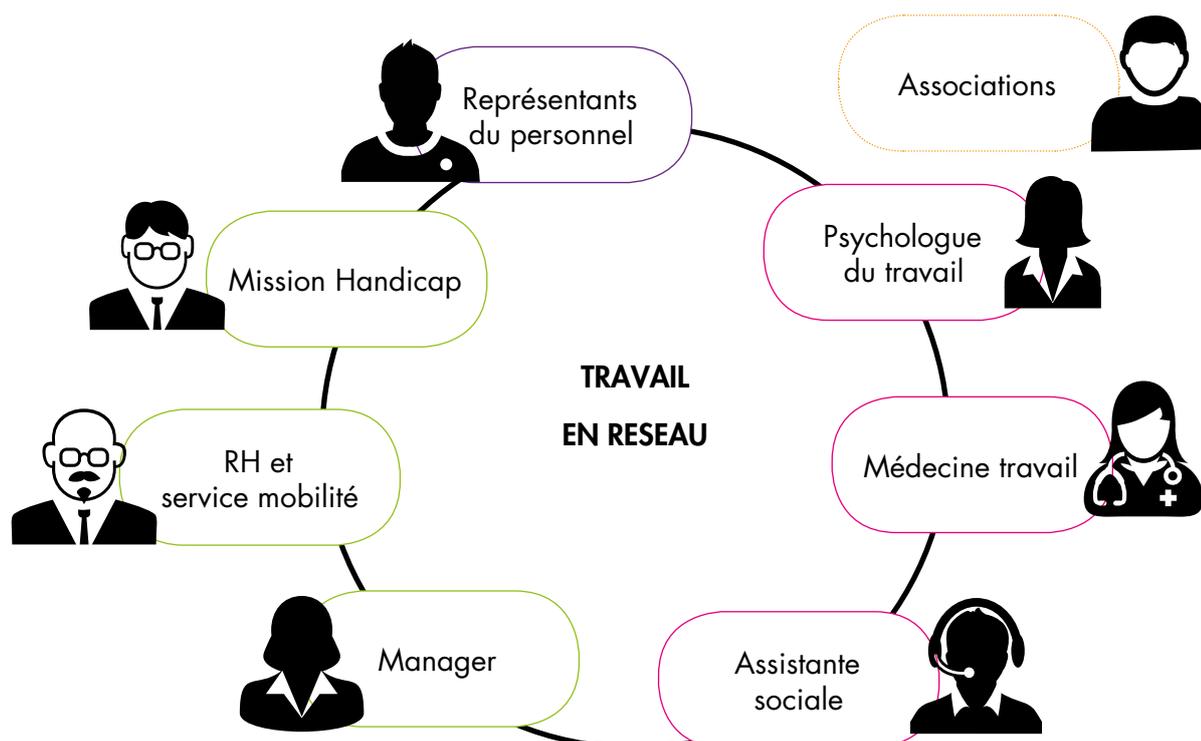
- Aborder le sujet avec bienveillance, tout en insistant sur l'importance d'apprendre à formuler ses difficultés.
- Demander régulièrement à la personne si elle a besoin d'aide.
- L'encourager régulièrement à en demander.
- Contribuer au renforcement de la confiance en faisant des compliments quand le travail est bien fait.
- Identifier des personnes dans l'équipe qui peuvent participer à ce cercle vertueux.
- Informer le salarié des acteurs internes dans l'entreprise qui peuvent l'accompagner s'il a des difficultés.

En introduction comme en conclusion : il n'y a pas de solution toute faite !

La première étape consiste toujours à se rapprocher de la personne pour voir avec elle ce qui se passe, en basant la réflexion sur les pistes possibles d'amélioration sur le poste de travail.

L'importance d'une approche pluridisciplinaire

Médecin du travail, services RH, mission handicap, manager, CHSCT, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap psychique fait appel à la pluridisciplinarité. La capacité des différents acteurs à dialoguer tout en maintenant la personne concernée au cœur de la démarche est un facteur de réussite. Dans ce dispositif, chaque intervenant est à la fois expert et médiateur.



Quand les troubles apparaissent dans l'emploi pour la première fois, ils provoquent souvent une incompréhension et un rejet de la part de celui qui les subit. Il est important d'aider la personne à formuler ses difficultés et de la rassurer en l'informant que des solutions existent. C'est bien souvent le manager qui est en première ligne. Ce peut être aussi les acteurs RH, la Mission Handicap, le Service de Santé au Travail, les partenaires sociaux voire un collègue. Tous doivent donc être sensibilisés et connaître les relais internes qui peuvent l'aider à faire face à la situation.

Pour créer ces conditions favorables à un accompagnement de qualité, il peut être recommandé :

- D'accompagner le management et les Ressources humaines dans la prise en charge.
- De mettre en place un référent au sein de l'équipe de travail : la mise en place d'un point hebdomadaire avec un référent pouvant être ou non le manager (30 minutes environ) pour faire le point sur la situation de travail peut représenter un grand bienfait.
- De former et sensibiliser le collectif de travail aux spécificités induites par le handicap psychique.

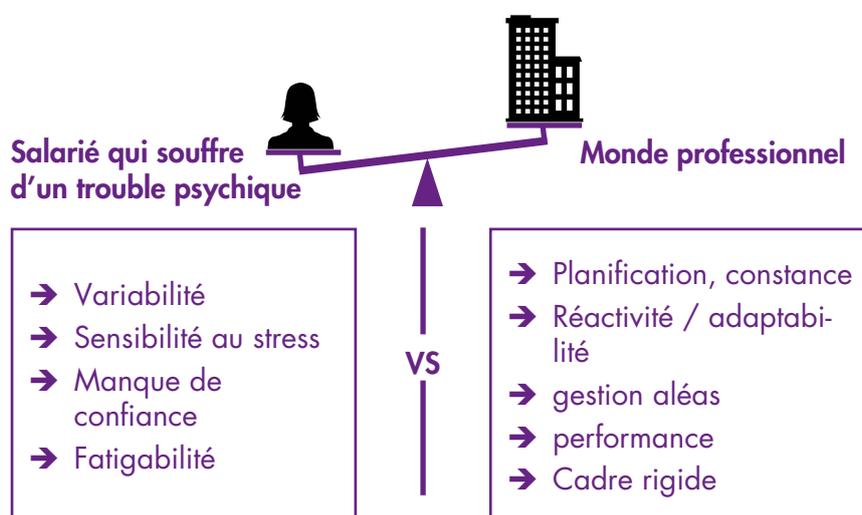
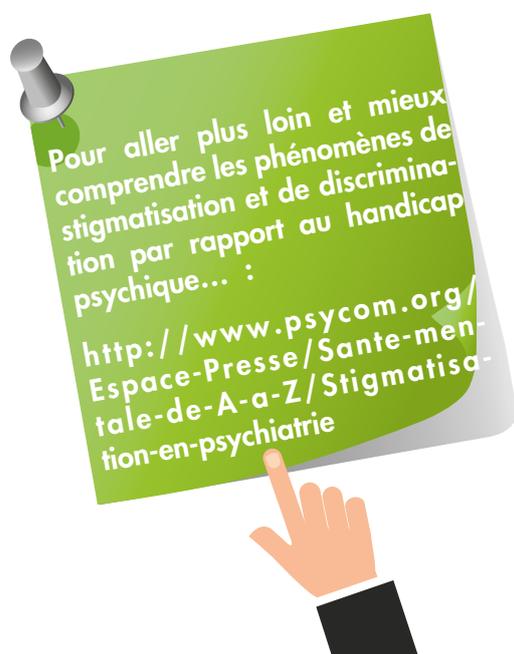
Le plus syndical

Des hommes politiques, des artistes, des intellectuels, des femmes et des hommes de la vie courante, tout le monde peut être touché à un moment ou à un autre de sa vie par un trouble psychique : Churchill, Catherine Zeta-Jones, Virginia Woolf....

Créer les conditions favorables au dialogue et à l'écoute

La stigmatisation et les représentations négatives que suscitent les troubles psychiques rendent le sujet difficile à aborder, particulièrement en entreprise. Côté managers et collectif de travail, la méconnaissance, les préjugés demeurent importants, rendant la détection et le maintien dans l'emploi des collaborateurs souffrant de troubles psychiques, difficiles. Aussi, indépendamment de la présence ou non de collaborateurs ayant des troubles psychiques dans les équipes, la formation et la sensibilisation sont essentielles pour favoriser la détection et l'accompagnement des personnes concernées.

Une atmosphère et un dialogue bienveillant, un cadre de travail bien défini et la possibilité de faire le point régulièrement avec une personne de confiance capable de guider et de réorienter le travail, sont les bases d'une prise/reprise de poste réussie.

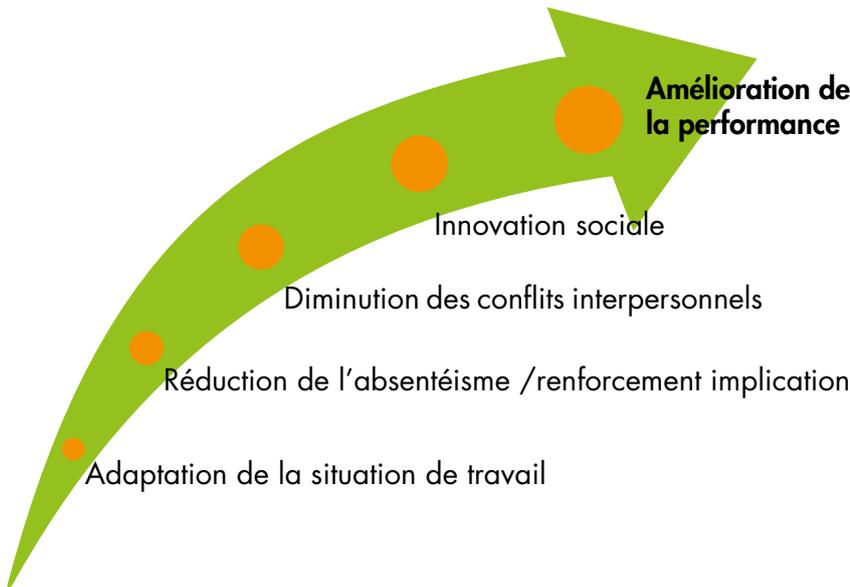


Certains paramètres psychologiques jouent un rôle important dans la prise en charge d'une personne en situation de fragilité psychique :

- La crainte d'être jugé et stigmatisé
- L'auto stigmatisation
- Le manque de confiance et d'estime de soi induit par les expériences de vie douloureuses et par les effets « déformants » du trouble.
- Une difficulté à évaluer ses capacités et les limitations liées au handicap.
- Un possible déni face à la manifestation des troubles surtout quand ils surviennent pour la première fois dans le cadre professionnel

À ces paramètres viennent s'ajouter, au niveau des acteurs du maintien dans l'emploi, des enjeux forts liés au secret professionnel et aux notions de confidentialité.

Ces paramètres sont à l'origine de la part d'incertitude qui est présente dans la prise en charge d'une situation de handicap psychique en milieu professionnel. Les connaître, c'est pouvoir les anticiper et les prendre en compte dans la mise en place d'un accompagnement de qualité.



Aménager / assouplir l'organisation du temps et du cadre de travail

Temps partiel / mi-temps thérapeutique: la juste répartition du temps de travail d'une personne en situation de handicap psychique est un pilier de son équilibre professionnel. Cela permet de mieux gérer une éventuelle fatigabilité et d'avoir des moments de respiration. Cela contribue aussi à organiser son suivi médical qui donne souvent lieu à des rendez-vous toutes les semaines.

Définition d'un cadre et d'un rythme : Les personnes en situation de handicap psychique ont des capacités incontestables. Il est nécessaire de créer un cadre dans lequel elles peuvent les exprimer. La définition d'un rythme de travail approprié est un élément clef. Préciser les échéances, poser un cadre et une méthodologie et bien anticiper les changements sont des éléments qui facilitent leur adaptation professionnelle. Faire preuve d'une certaine flexibilité une fois que le cadre est posé (possibilité de télétravail en cas de nécessité par exemple).

Mettre en place l'intervention d'un tiers

La peur de parler, d'être jugé, la culpabilité, le déni potentiel de la personne concernée, sa difficulté à exprimer ses besoins rendent parfois indispensable l'intervention d'un acteur extérieur.

Un accompagnement extérieur, qui peut faire le lien avec le manager et les acteurs de l'entreprise en cas de difficultés ou d'incompréhension, est un bon renfort à ce dispositif. Il peut être apporté par des **structures spécialisées dans la réinsertion sociale et professionnelle des personnes qui souffrent de troubles psychiques ou par des cabinets spécialisés.**

Prescrite par le médecin du travail en accord avec le manager et la personne concernée et soutenue par le référent handicap et les RH cette intervention permet de faire le point sur la situation avec l'ensemble des parties prenantes et de recommander des solutions d'aménagement et d'accompagnement pour favoriser le maintien dans l'emploi.

Le plus syndical

Dans le cadre d'un arrêt de travail, encouragez votre collègue à utiliser sa visite de pré reprise auprès de la médecine du travail afin de mettre en place d'éventuels aménagements et incitez-le à formuler ses besoins spécifiques. La prise en charge des symptômes physiques peut être un premier biais pour parvenir à aborder ce qui est du ressort du psychisme.

Des modes de financement de ces interventions extérieures existent.

- Si l'entreprise est sous accord Handicap agréé, le financement se fait dans le cadre de l'accord, avec le prestataire du choix de l'employeur.
- Si l'entreprise n'est pas sous accord, elle peut solliciter le Sameth ou le Cap Emploi qui mobilisera les prestataires retenus par l'AGEFIPH dans le cadre des PPS : prestations ponctuelles spécifiques.
- Dans le cadre de la fonction publique, des possibilités de financement existent également.



L'Agefiph finance l'intervention de prestataires spécialisés sur le handicap psychique, mobilisables uniquement sur demande des opérateurs de l'insertion et du maintien, Cap emploi et Sameth notamment. Leur accompagnement, qui pourra demander une investigation socioprofessionnelle et médicale en accord avec la personne, peut se réaliser sur 1 à 9 mois selon la prestation sollicitée, entre autre pour :

- réaliser un diagnostic permettant de disposer d'éléments objectifs sur les capacités fonctionnelles de la personne ainsi que sur les difficultés inhérentes à son handicap,
- accompagner la personne intégrant un emploi afin de favoriser son autonomie tout en apportant appui et conseils à l'employeur,
- intervenir pour aider à résoudre tout problème ressenti par le salarié et sensibiliser et/ou informer l'employeur, le médecin du travail ou les collègues de travail aux situations de handicap que la personne peut connaître et aux aménagements proposés,
- intervenir dans les situations de reclassement interne ou externe.



Le FIPHFP a institué un dispositif d'accompagnement souple, permettant aux acteurs impliqués dans sa mise en œuvre (le travailleur handicapé, le médecin du travail, le médecin traitant, la collectivité...) de construire un accompagnement personnalisé en fonction des besoins de chacun (durée, modalités d'application, types de mesures...).

Le dispositif porte sur le financement de :

- l'évaluation des capacités professionnelles de la personne compte-tenu de son handicap via une approche médicale, professionnelle et sociale (à hauteur de 10 000 €),
- le soutien médico-psychologique assuré par un acteur externe à l'employeur pouvant être mobilisé à raison de 4 séances par mois (à hauteur de 3 000 € par an),
- l'accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur dans la limite de 25 h hebdomadaires (à hauteur de 31 000 € annuels).



L'emploi accompagné, un dispositif en construction :

La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite El Khomri du 8 août 2016, met en place un dispositif d'emploi accompagné pour les travailleurs handicapés comportant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle. Ce dispositif est mobilisable pour accéder ou se maintenir dans l'emploi. Il comprend un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur. Il s'ajoute aux services, aides et prestations existants.

La mise en place de ce dispositif nécessitera un passage à la MDPH sur initiative éventuellement de Pôle emploi, Cap emploi ou de mission locale mais toujours avec l'accord de l'intéressé.

Deux conventions seront réalisées pour conclure le dispositif :

- L'une individuelle, entre le travailleur handicapé, son employeur et la structure réalisant la prestation d'accompagnement.
- L'autre de gestion, entre la structure assurant la prestation d'accompagnement, un organisme de placement (Pôle emploi, cap emploi ou mission locale) et un établissement ou service d'aide par le travail, de réadaptation, de pré-orientation, de rééducation.

Ce dispositif vise toutes les situations dans lesquelles un accompagnement spécifique est indispensable et en particulier l'accompagnement des transitions entre le milieu protégé et le milieu ordinaire de travail mais vise également les situations de maintien dans l'emploi lors de la survenance ou de l'aggravation du handicap psychique.

Art. L 5213-2-1 du Code du travail

Mes notes

Quelles premières orientations pour une meilleure prise en compte des collaborateurs concernés ?

Voici quelques pistes génériques pour favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi de personnes touchées par des troubles psychiques. Il s'agit là de simples pistes qui demandent à être affinées en fonction des politiques existantes dans l'entreprise (Politique Handicap, organisation RH et managériales) et de la maturité des esprits sur le sujet.

- **Former et sensibiliser toutes les parties prenantes.** Toutes les parties prenantes, équipes, managers, services de santé, services sociaux, instances représentatives du personnel gagneraient à monter en compétence sur le sujet... avec un seul et même objectif : déconstruire les représentations, découvrir les enjeux et le champ des possibles pour les personnes concernées.
- Créer les conditions visant à « **libérer la parole** » des collaborateurs concernés : dispositif d'écoute, communautés et réseaux d'information, de partage de parcours et de pratiques ; sensibilisation / communication sur « l'intérêt et la manière » d'évoquer des difficultés de santé au travail ; dispositifs d'accompagnement autour de l'acceptation du handicap et de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.
- Agir non seulement pour un changement de regard, mais aussi pour **le développement d'organisations plus souples** (télétravail, coworking, bi-localisation, modularité du temps de travail...) répondant aux besoins de compensation spécifiques des troubles psychiques.
- **Agir au cœur des collectifs de travail** concernés par la conciliation troubles psychiques et emploi : diagnostic des situations et de leur impact pour la personne, les collègues et le management ; dispositif d'appui aux managers confrontés à ce type de situations ; sortie de l'approche individuelle de résolution d'un problème par la recherche commune de solutions via une mise en débat du travail et de l'organisation collective.

Mes notes

Pour aller  loin



L'essentiel :

- Le handicap psychique est caractérisé par un déficit relationnel, des difficultés de concentration, une grande variabilité dans la possibilité d'utilisation des capacités alors que la personne garde des facultés intellectuelles normales.
- Il affecte les relations aux autres, le comportement, les émotions, la perception, etc. Il ne doit pas être confondu avec des notions voisines tel que le handicap mental.
- 700 000 personnes souffrent de troubles psychiques en France. Toutes les personnes atteintes de troubles psychiques ne sont pas nécessairement handicapées par leurs symptômes.
- Le handicap psychique s'exprime dans une très large variabilité, selon les personnes, selon le moment de la vie, l'âge, l'heure de la journée, etc.
- Méconnu, non traité, le handicap psychique est source de souffrance pour la personne concernée mais également pour son entourage professionnel.
- Les traitements thérapeutiques permettent dans de nombreux cas de stabiliser la personne. Le handicap psychique n'est pas définitif !
- La compensation du handicap psychique est possible et nécessite de travailler ensemble à sa recherche et à sa mise en œuvre : Médecin du travail, manager, services RH, représentants du personnel, etc.



Guide de négociation sur le handicap

- Fiche 1 : Les bases d'une politique handicap
- Fiche 2 : Le handicap dans les négociations obligatoires
- Fiche 3 : Dispositions et nouveaux droits dans les accords handicap
- Fiche 4 : Le prix d'un accord handicap
- Fiche 5 : Accord agréé - Le plan d'embauche
- Fiche 6 : Accord agréé - Le plan de maintien en emploi
- Fiche 7 : Accord agréé - Le plan d'insertion et de formation
- Fiche 8 : Accord agréé - Le plan d'adaptation aux mutations technologiques
- Fiche 9 : Pilotage et mise en application de l'accord agréé

Rédaction : service Économie et Protection sociale de la CFE-CGC
Marie-Laure Belair-Dargent, chargée de mission Handicap

Conception : service Communication de la CFE-CGC
Valérie Bouret, infographiste

Fiche 1 : Les bases d'une politique handicap

Élaborer une politique handicap dans une entreprise ou une branche d'activité marque une volonté forte de passer de la résolution ponctuelle des questions autour du handicap au travail à une intégration au sein même du fonctionnement habituel de l'entreprise.

La mise en place d'une telle politique passera, la plupart du temps, par la construction d'un projet négocié par les partenaires sociaux, mais elle peut également résulter d'un engagement unilatéral de l'entreprise dans le cadre, par exemple, d'une convention.

Mais bien sûr, le thème du handicap peut être abordé à l'occasion de tout type de négociation, que ce soit en entreprise, pour le groupe, dans la branche...

Accord et convention, deux notions à bien distinguer

La convention handicap est un protocole qui intervient entre une entreprise, (ou une branche d'activité ou même un groupe) et l'Agefiph.

En fonction de la taille de la structure et de sa dimension locale ou nationale, il s'agira de la direction régionale de l'Agefiph ou de la direction des grands comptes de l'Agefiph.

La convention court sur plusieurs années, et est non renouvelable. L'Agefiph accompagne l'entreprise dans une démarche d'état des lieux de sa situation face à l'obligation d'emploi.

Après la réalisation d'un diagnostic, l'entreprise proposera un plan d'action à l'Agefiph sur 3 années au maximum. Ce plan d'action est destiné à acter les mesures et les actions qui seront entreprises pour faire progresser **significativement et dans la durée**, sa situation face à l'obligation d'emploi. Il consiste donc à dessiner les grands traits d'une politique d'emploi des personnes handicapées.

La négociation avec l'Agefiph passera par une discussion sur la pertinence, la déclinaison des actions et l'évaluation de leur coût. Une fois l'accord conclu, l'Agefiph participera financièrement à la mise en œuvre de ces actions. En contrepartie, l'entreprise devra rendre compte de la mise en réalisation de son programme d'action et la justification des dépenses correspondantes. L'accompagnement de l'Agefiph se fera dans la durée.

La convention n'est pas renouvelable. C'est un outil de lancement d'une politique handicap et non un moyen de réalisation dans la durée.

Le plus syndical

Les coordonnées de la Direction Régionale de l'Agefiph la plus proche de chez vous sont disponibles sur le site de l'Agefiph.

Direction des grands comptes de l'Agefiph 192, av. Aristide Briand 92226 Bagneux cedex
Tél. 0 800 11 10 09 (appel gratuit depuis un poste fixe).

Le plus syndical

Ce dispositif doit être bien distingué de l'accord issu d'une négociation d'entreprise.

Dans le cas de la convention, les négociations ont lieu entre la direction de l'entreprise et l'Agefiph. Les représentants du personnel ne sont consultés qu'en toute fin de rédaction dans le cadre d'une consultation du Comité d'entreprise.

Certaines entreprises, parlent elles de charte... Cette notion n'a pas d'existence légale.

Exemple de préambule de convention :

« L'enjeu de cette convention est de créer une dynamique capable de réunir autour d'un projet managérial commun l'ensemble des acteurs. Il s'agit de créer les conditions de partage de convictions, pratiques et actions communes à tous autour du sujet du handicap. Pour ce faire, il sera nécessaire d'encourager l'échange des bonnes pratiques existantes et favoriser la montée en compétences d'acteurs à impliquer dans la démarche.

L'ensemble des actions doit permettre de contribuer au développement professionnel et à l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés en situation de handicap ».

	Convention	Accord agréé
Signataire	La direction de l'entreprise et l'Agefiph.	La direction de l'entreprise et les organisations syndicales.
Validation	Étude du projet par les instances de l'Agefiph.	Agrément préfectoral délivré par la DIRECCTE du siège de l'entreprise.
Obligation légale	Elle ne libère pas l'entreprise de son obligation. L'entreprise continue donc à verser une contribution à l'Agefiph si elle n'atteint pas les 6 %.	Exonération de la contribution à l'Agefiph. Possibilité de demander le principe de péréquation, qui implique que tous les établissements sont pris en compte sur la DOETH, qu'ils soient assujettis ou non.
Éligible à l'offre d'interventions de l'Agefiph	Éligibilité à l'ensemble de l'offre d'intervention de l'Agefiph (selon les conditions habituelles). Accompagnement de l'Agefiph lors de la préparation du projet et durant sa mise en oeuvre.	L'entreprise n'est plus éligible à l'offre d'intervention de l'Agefiph, sauf certaines exceptions.
Financement du projet	Cofinancement négocié entre l'entreprise et l'Agefiph.	Le budget de l'accord est au moins égal au montant de la contribution que l'entreprise aurait versé à l'Agefiph.
Durée	3 ans maximum (non renouvelable).	Libre mais généralement fixé à 3 ans (renouvelable).

Le plus syndical

Rappelons que cet état des lieux et le diagnostic peuvent être réalisés en interne, mais peuvent également être réalisés par un cabinet extérieur à l'entreprise. Dans ce second cas, les services RH sont bien entendus associés, notamment pour fournir les éléments.

Mes notes

L'état des lieux et le diagnostic : contenu

L'état des lieux constitue la 1^{ère} étape. Il s'agit de consolider des éléments précis sur l'entreprise et sa situation face à l'emploi des personnes handicapées.

En ce qui concerne le handicap dans les négociations obligatoires, le code du travail prévoit, pour l'entreprise (art. L. 2242-11 nouveau du C. travail, ex art.-14), comme pour la branche (art. D. 2241-8 du C. travail), que la négociation se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur. C'est le 1^{er} degré de l'état des lieux.

L'intervention de tiers est souvent profitable pour que l'état des lieux mais surtout le diagnostic et ses préconisations soient effectivement partagés par l'ensemble des acteurs. L'Agefiph participe au financement de cette étape à condition qu'il y ait respect d'un cahier des charges type, mise en concurrence ET implication de tous les acteurs dès cette étape.

Sans que cela soit exhaustif, voici ce qu'un état des lieux rassemble comme types d'informations.

Axe 1 : Les informations sur l'entreprise et son contexte socio-économique

Présentation générale de l'entreprise :

- historique, organisation, activités,
- effectif (total, en équivalent temps plein, par établissement),
- stratégie économique, sociale, de développement, ...

Présentation de la politique ressources humaines de l'entreprise :

- principaux métiers de l'entreprise et perspectives d'évolution,
- politique de recrutement, turn-over (volume et motifs des entrées et sorties par an),
- politique de formation (formation professionnelle continue, accueil de stagiaires, contrats en alternance),
- santé au travail et prévention des risques professionnels,
- relations avec les partenaires sociaux,
- enjeux RH actuels et à 3/5 ans, au regard de la stratégie économique de l'entreprise.

Axe 2 : Informations concernant les « Travailleurs Handicapés »

- Situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi dans le cadre des DOETH de l'année et des 3 années précédentes (effectifs, nombre total d'établissements soumis à l'obligation, modalités de respect de l'obligation d'emploi, montant du reste contributif à l'Agefiph).

Ces données devront être relevées établissement par établissement et de manière globale. Elles existent déjà pour être transmises à l'Agefiph et présentées en CE.

- Actions déjà menées par l'entreprise à destination des salariés handicapés et figurant notamment dans le rapport annuel sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise et dans le rapport annuel unique pour les entreprises de moins de 300 salariés (articles L.2323-47, R.2323-8, L.2323-25s et R.2323-11 C. travail).

Ces données devront être relevées établissement par établissement et de manière globale. Elles existent déjà pour être présentées en CE.

- Caractéristiques des personnes handicapées présentes dans l'entreprise (exploitation des déclarations annuelles et du bilan social) : type de bénéficiaire, poste occupé, niveau de qualification, âge, sexe, ancienneté dans l'entreprise, etc.

- Gestion prévisionnelle :

- pyramide des âges de la population reconnue handicapée présente et projection à 5 ans,
- nombre et motifs de sortie des travailleurs handicapés.

L'objectif est d'anticiper les départs prévisibles et de disposer d'une vision globale anticipée des flux d'entrée, de sortie et de personnes dont le handicap est reconnu alors qu'elles sont déjà salariées de l'entreprise afin d'apprécier les priorités et l'effort de recrutement.

- Maintien dans l'emploi (sur les trois dernières années) :

- nombre de licenciements pour inaptitude,
- nombre d'inaptitudes et d'aptitudes avec réserve émises par le(s) médecin(s) du travail et suites données par l'entreprise, devenir des personnes concernées,
- nombre de personnes en longue maladie,
- nombre d'accidents du travail ayant donné lieu au versement d'une rente,
- politique de reclassement, dispositions de protection sociale de l'entreprise ou du groupe,
- nombre de médecins du travail, nature des relations avec les DRH/RRH,
- procédures et outils mis en place pour anticiper et traiter les situations de reclassement, saisine et intervention des instances représentatives du personnel (IRP).

Mes notes

Axe 3 : Niveau de perception du handicap et pratiques antérieures

- Quel est le niveau de sensibilité, d'information, de représentation quant au handicap, des principaux acteurs de l'entreprise (managers, personnes en charge du recrutement dans les établissements, partenaires sociaux, salariés ordinaires, handicapés eux-mêmes) ?
- Quelle image ? Quels mots sont employés ? Quels facteurs favorables ou défavorables ?
- Quelles sont les actions réalisées en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, les pratiques des établissements en matière de recrutement, formation, reclassement des travailleurs handicapés, les réussites, les échecs ?
- Quels sont les partenariats déjà existants sur le terrain ?
- Quelles aides financières ou techniques sont déjà identifiées ?
- Quelle connaissance et pratique des dispositifs existants : Cap Emploi, Sameth, délégation régionale Agefiph... ?

Ces informations seront précieuses pour élaborer ultérieurement une politique de communication, voire de formation.

Elles permettront également de mesurer et d'identifier les informations restant à maîtriser, de capitaliser autour des bonnes pratiques (leviers du changement), et d'identifier les conditions pour les généraliser. Enfin, elles permettront d'identifier les outils et procédures à mettre en place.

Le plus syndical

La CFE-CGC préconise une association de l'ensemble des groupes participants à la réussite du programme dès cette étape : chefs de service, achat, communication, RH, médecin du travail, CHSCT...

En tant que représentant de la CFE-CGC auprès de vos collègues, et coordinateur de votre section, vous avez intérêt à faire valoir qu'une telle négociation permettrait :

- de faire progresser globalement les conditions de travail de chacun,
- de faire valoir l'action de la CFE-CGC sur un sujet porteur de sens pour tous.

L'état des lieux et le diagnostic : des éléments partagés

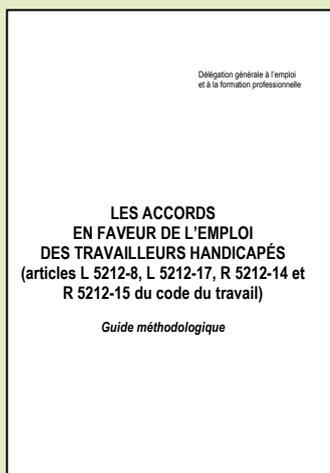
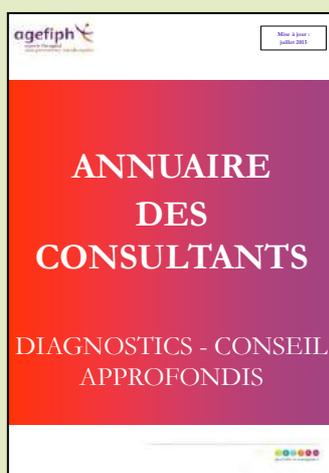
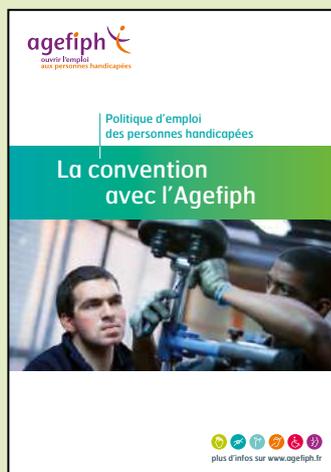
Pour la réussite des étapes suivantes et en particulier pour une mise en œuvre efficace des actions figurant dans la convention ou dans l'accord, il est important que l'état des lieux et le diagnostic soient le plus largement partagés. Pour que tous les acteurs de la mise en œuvre du programme s'engagent activement, il est impératif qu'ils adhèrent aux enjeux. La politique handicap ne doit pas constituer une énième directive de la « direction » ou du « siège »...

Les effets induits

Les retours d'expérience sur la mise en place d'une politique RH sur le handicap sont particulièrement positifs.

Le sujet du handicap est un sujet non polémique mais transverse qui amènera les partenaires sociaux à échanger sur des sujets RH extrêmement variés telles que le recrutement ou le développement des carrières et la formation. À travers le prisme du handicap, ces sujets sont abordés dans toute leur profondeur, alors même que cette analyse n'aurait pas pu intervenir dans un autre lieu.

Pour aller  loin



L'essentiel

S'engager dans une convention ou un accord handicap c'est l'intégrer comme un élément du fonctionnement habituel de l'entreprise.

Quelle que soit la voie choisie, l'expérience nous montre qu'il existe plusieurs facteurs clés de réussite : l'association de l'ensemble des acteurs dès le début de la réflexion, la réalisation d'un état des lieux et d'un diagnostic partagés.

Durant cette phase, l'entreprise peut se faire accompagner par les services de l'Agefiph.

Fiche 2 : Le handicap dans les négociations obligatoires

Au-delà des projets de convention ou de négociation spontanée sur le handicap, la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a instauré une obligation de négocier sur le thème de l'emploi et du handicap chaque année dans l'entreprise et tous les trois ans dans la branche. Cette obligation a été renforcée par la loi Rebsamen du 17 août 2015 en incluant le handicap dans l'un des trois blocs de négociation obligatoire, celui consacré à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (point 2 article L2242-1 nouveau C. travail).

L'objectif du législateur est d'impliquer les partenaires sociaux sur le thème du handicap. Il prévoit donc à ce titre la réalisation par l'employeur d'un rapport sur les actions déjà entreprises dans ce cadre afin de répondre en tout premier à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (article L2242-11 nouveau C. Travail ex article L2242-14).

Les « moments » de la négociation du handicap dans l'entreprise

Le handicap fait partie des sujets obligatoires de la négociation annuelle en entreprise (NAO).

Mais le handicap fait également l'objet chaque année d'un point de passage en CE.

Les moments où ces documents sont présentés aux représentants du personnel et/ou les négociations annuelles obligatoires sont ouvertes sont donc particulièrement propices pour parler du handicap.

Mes notes

Le plus syndical

Même si le Code du travail ne le prévoit pas, il est tout à fait judicieux de parler également du maintien dans l'emploi et des actions menées dans le cadre de la gestion du risque d'inaptitude : valorisation de la prévention des risques professionnels et veille aux bonnes conditions de travail, vigilance dans le cadre des arrêts maladie répétés ou de longue durée.

Mes notes

La NAO article L2242-1 nouveau C. travail

Les sujets

La négociation porte sur :

- **Les conditions d'accès à l'emploi** et donc le recrutement et les mesures correctives prises par l'entreprise pour rendre ses procédures de recrutement accessibles aux personnes handicapées.
- **La formation** avec l'égalité d'accès à la formation de droit commun et le droit à la formation spécifiquement développée dans le cadre de la prévention du risque d'inaptitude et de la formation aux outils de compensation.
- **La promotion professionnelle**, entendue comme la capacité pratique d'une personne handicapée à disposer d'une véritable carrière professionnelle, conforme à ses choix et aux opportunités de l'entreprise : indicateurs de progression...
- **Les conditions de travail et d'emploi**, rôle reconnu du médecin du travail, du manager, implication du CHSCT, action globale en faveur de bonnes conditions de travail.
- **Les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel de l'entreprise**, pour favoriser l'activité de la personne handicapée dans le service, dans l'entreprise, pour agir contre les idées reçues et les stéréotypes.
- **Le maintien dans l'emploi** et des actions et processus menés dans le cadre de la gestion du risque d'inaptitude : valorisation de la prévention des risques professionnels et veille aux bonnes conditions de travail, vigilance dans le cadre des arrêts maladie répétés ou de longue durée

La périodicité

Cette négociation est organisée à l'initiative de l'employeur chaque année. Mais si ce dernier n'entame pas la négociation dans l'année, les syndicats représentatifs peuvent la provoquer. Pour cela il suffit que le DS de l'un des syndicats représentatifs envoie un courrier recommandé au chef d'entreprise en demandant cette ouverture de négociation.

La négociation devra alors être initiée dans les 15 jours suivants la demande, comme pour tous les autres sujets obligatoires dans les NAO (article L.2242-1s C. travail).

À noter que la loi Rebsamen autorise les partenaires sociaux à modifier la fréquence des négociations pour aller de 1 à 3 ans maximum dans le cadre d'un accord majoritaire (>50 %) article L. 2242-20 du Code du travail.

Bases de la négociation.

L'employeur doit présenter un rapport dressant la situation de l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise. Ce rapport constitue la base de travail indispensable à la négociation ! (article L2242-11 nouveau C. Travail ex article L.2242-14 C. travail).

Il ne s'agit pas d'une analyse quantitative et qualitative du même niveau que de diagnostic conseil impératif pour la construction d'un accord handicap agréé, mais d'une première étape introspective indispensable. Elle constitue en elle-même l'un des éléments de sensibilisation des partenaires sociaux recherché par le législateur.

Deux types d'accord peuvent naître de ces négociations : un accord classique (ou de droit commun) ou un accord agréé (voir fiches guide de négociation 3 et suivants).

Les dispositions issues des négociations aboutissant à des accords de droit commun ne sont, en général, pas constitutive d'une politique handicap à part entière mais tendent à répondre de manière concrète à des problématiques ou des priorités identifiées par les partenaires sociaux.

Il s'agit souvent de se lancer pour la première fois dans une réflexion sur la question du handicap dans l'entreprise et les partenaires adoptent souvent la politique des petits pas.

« Le salaire des travailleurs handicapés est maintenu en cas d'arrêt maladie à partir de leur premier jour d'arrêt sans condition d'ancienneté dans l'entreprise ».

« Les salariés s'engageant dans une démarche de reconnaissance ou de renouvellement de leur statut de travailleur handicapé bénéficient de deux jours de congés supplémentaires afin de réaliser ces démarches ».

Mais l'accord peut également engager l'entreprise dans une démarche plus globale sur le handicap en programmant la réalisation d'un diagnostic.

« L'entreprise fera appel à la prestation Alther, financée par l'Agefiph, dans le mois qui suit la signature du présent accord afin d'établir un diagnostic et d'obtenir des préconisations réalistes. La délégation syndicale assistera à la restitution faite par Alther au même niveau que le Président de l'entreprise ».

Mes notes

L'entreprise peut encore prendre des engagements dans le cadre de l'accès à l'emploi en réformant sa procédure de recrutement.

« L'entreprise s'engage à intégrer les services mis en place par l'Agefiph et son prestataire Cap Emploi pour la détermination du contenu de toutes les offres d'emploi et à recevoir en entretien toutes les personnes qui auront été identifiées par Cap Emploi comme répondant aux exigences de compétences identifiées ».

Les négociateurs peuvent aussi travailler sur des dispositifs de prévoyance dans le cadre de la survenance ou de l'aggravation du handicap ; en marge ou intégré dans le dispositif global de prévoyance collective.

Le plus syndical

Vos objectifs lors de cette négociation doivent être élaborés de manière ambitieuse mais réaliste par rapport à la situation actuelle de l'entreprise

Le niveau de « maturité » de l'entreprise et des salariés sur le sujet doit être évalué afin de déterminer les actions qui devront être menées en priorité. Dans le cadre de cette évaluation, votre premier élément reste le rapport présentant la situation de l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise que votre employeur doit vous remettre.

« Il est apporté les modifications suivantes à l'accord prévoyance du 13 mai 2013.

1. Introduction d'un Article 13^{bis}

Prévoyance lourde. En complément de la rente décès de l'article 13, il est mis en place une majoration viagère mensuelle « handicap » de 14 % afin de couvrir les conséquences liées directement ou indirectement au handicap au sein de la cellule familiale. Cette majoration est versée :

- Pour les enfants des salariés en situation de handicap
 - Pour les enfants handicapés des salariés de l'entreprise
- en cas de décès de l'un des deux parents couvert par l'accord.

Il est ajouté un alinéa supplémentaire à l'article 21 :

Santé. Les enfants des salariés dont le handicap survient avant l'âge de 26 ans sont garantis sans limite d'âge par l'accord ».

Enfin, certaines entreprises particulièrement engagées sur la thématique du handicap depuis de longues années et remplissant pleinement leur obligation d'emploi, choisissent de maintenir leur politique handicap de manière conventionnelle : chargé de mission handicap, comité de pilotage...

L'information consultation du CE.

Chaque année, l'entreprise doit réaliser, avant le 1^{er} mars, une déclaration sur le respect de son obligation d'emploi pour l'année précédente. Cette déclaration est adressée à l'Agefiph.

Mais l'entreprise doit également transmettre ces informations au comité d'entreprise ou aux comités d'établissement le cas échéant (ou à défaut aux délégués du personnel). Ce point à l'ordre du jour est donc logiquement inscrit au plus tard lors de la réunion du mois de mars. Article R.5212-4 C. travail. Seule la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi n'est pas transmise aux élus.

La fin du 1^{er} trimestre de l'année est donc particulièrement propice à l'ouverture d'une négociation sur le handicap.

Néanmoins, le handicap est par nature un sujet transversal, il est donc possible de traiter dans chaque négociation, quel que soit le sujet, un point de vue « handicap ». C'est d'ailleurs en ce sens que le 4 septembre 2012, une circulaire du premier ministre demandait à chaque ministre de prendre en compte le handicap dans tous les projets législatifs et dans toutes les politiques publiques, conformément à la loi de 2005 sur le handicap.

La négociation du handicap dans la branche

Dans la branche, aussi, il existe une négociation obligatoire périodique sur le handicap article L2241-5 C. travail. Elle a lieu tous les 3 ans.

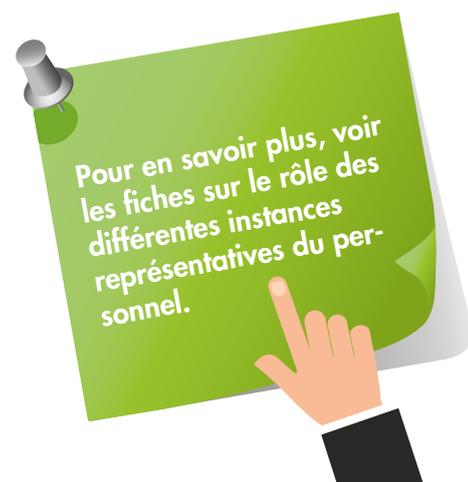
La négociation porte sur :

- Les conditions d'accès à l'emploi
- La formation
- La promotion professionnelle
- Les conditions de travail
- Le maintien dans l'emploi

Les représentants des employeurs de la branche doivent, pour cette négociation, établir un rapport relatif à l'obligation d'emploi pour chaque secteur d'activité article D2241-8 C. travail.

Le plus syndical

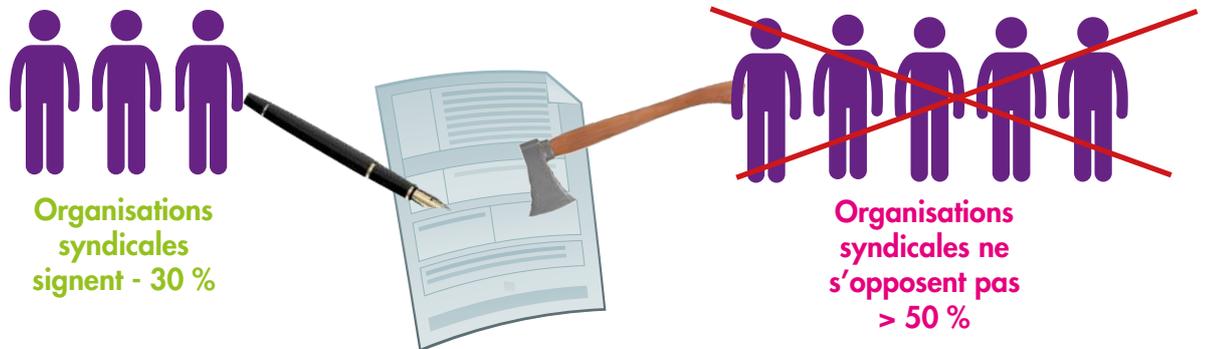
Dans le rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise, transmis au CE, l'employeur doit faire état des actions menées en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés .



Mes notes

Les conditions de validité d'un accord

Les accords d'entreprise, de branche ou de groupe obéissent aux règles classiques de la négociation en ce qui concerne les conditions de signature.

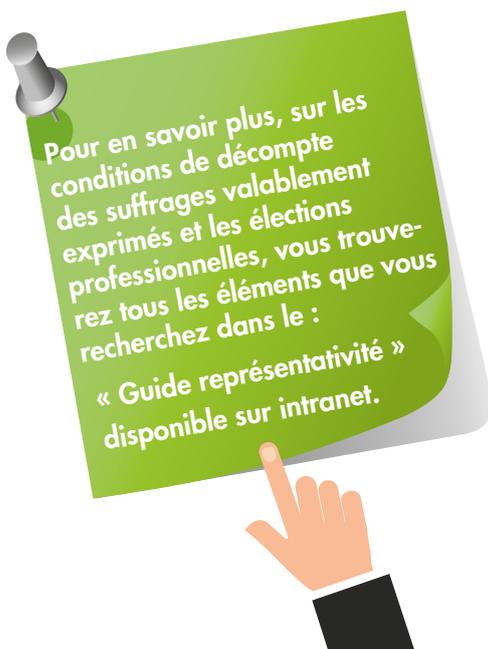


Pour que l'accord existe au sens juridique du terme, il faut qu'il soit signé par l'employeur ou son représentant et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives justifiant ensemble de 30 % au moins des suffrages valablement exprimés lors des dernières élections en Comité d'entreprise et qu'il ne fasse pas l'objet d'une opposition majoritaire.

Rappelons que sur le handicap comme sur tout autre sujet, la négociation dans l'entreprise relève de la compétence exclusive des organisations syndicales représentatives. Aucune présence extérieure durant la phase de négociation n'est possible. Cette interdiction n'empêche évidemment pas le consultant extérieur ou l'Agefiph d'intervenir dans le cadre de la présentation de l'état des lieux et du diagnostic.

Mais, au-delà des conditions de validité juridique de l'accord, pour que le texte soit valable et opposable à l'employeur, certaines règles simples sont à respecter lors de sa rédaction.

S'il appartient exceptionnellement aux DS de « tenir la plume », vous pouvez / devez intervenir sur le texte en lui-même : mots, formules, expressions...



Mes notes

1

**Règle n°1 :
Rédaction claire, sobre et grammaticalement correcte**

Écrire des phrases simples en évitant les formules abstraites ou périphrases, les doubles négations, les expressions « et/ou »...

« Preamble

Les travailleurs handicapé sont des salariés recrutés ou maintenus dans l'emploi en raison de leurs compétences et de leurs aptitudes professionnelles et non au regard de leur handicap ».

2

**Règle n°2 :
Écrire au présent de l'indicatif**

En droit le présent de l'indicatif a valeur de l'impératif. Il n'est presque jamais nécessaire d'utiliser « doit » pour renforcer l'obligation.

Le conditionnel est à proscrire. Si certaines dispositions nécessitent des conditions pour être appliquées, elles doivent être clairement fixées dans l'accord.

« L'entreprise met en œuvre tous les moyens adaptés pour le maintien dans leur poste des salariés handicapés en risque d'inaptitude. Les moyens adaptés sont... »

3

**Règle n°3 :
Pas d'abréviations ni de sigles**

Sauf en nombre limité lorsque la référence est faite à de nombreuses reprises dans le texte et que le sigle est explicite.

« Le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail CHSCT, est destinataire chaque années de la Déclaration sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés DOETH ».

4

**Règle n°4 :
L'accord doit apporter de nouvelles règles qui n'existent pas ou qui existent différemment dans les autres textes déjà applicables.**

Il est donc inutile mais également dangereux d'occuper une partie de l'accord à « réécrire » la Loi. Un accord collectif n'est pas une charte !

« Conformément à la loi du 11 février 2005, le présent accord s'applique aux seuls bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ou assimilés énumérés à l'article L5212-13 du C. travail ».

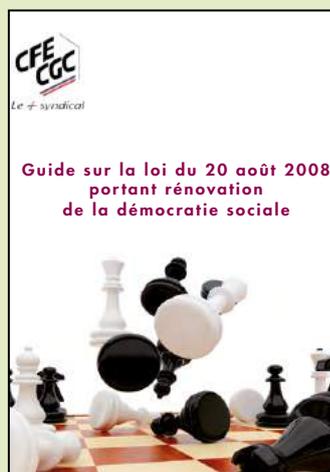
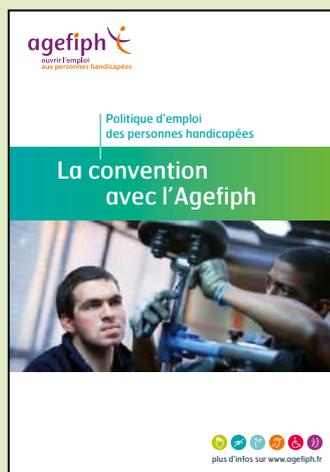
Mes notes

Le plus syndical

Un accompagnement et des outils d'évaluation sont à votre disposition sur simple demande auprès du réseau handicap handicap@cfecgc.fr

Contactez-nous en amont de tout projet de négociation, même si aucun texte ne vous est encore proposé afin que nous puissions vous accompagner dans l'élaboration de vos propositions CFE-CGC.

Pour aller  loin



L'essentiel

Le handicap fait partie des sujets de négociation obligatoires tous les ans dans l'entreprise et tous les 3 ans dans la branche.

Les conditions de validité d'un accord handicap sont les mêmes que pour tout accord : 30 % à la signature et pas d'opposition majoritaire.

Deux types d'accords peuvent naître de ces négociations : un accord de droit commun ou un accord agréé.

Le handicap est également un sujet en CE deux fois par an : lors de la présentation relative à l'obligation d'emploi de l'entreprise et lors du débat sur le rapport sur la situation économique de l'entreprise.

Fiche 3 : Dispositions et nouveaux droits dans les accords handicap

Nouveaux droits et contreparties dans les accords handicap

C'est une question qui vient régulièrement dans les échanges avec les DS et les sections syndicales. La demande d'ouverture d'une négociation sur le handicap suppose de connaître le sujet mais également de savoir quelles sont les évolutions attendues !

L'accord peut être créateur de droits pour les salariés mais il peut également être moins favorable qu'un accord de branche ou de groupe.

Sauf dispositions spécifiques dans ces derniers, un accord d'entreprise peut être dérogatoire (sauf sur les salaires minima, les classifications, la protection sociale complémentaire collective, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle) art L. 2252-1s du C. du Travail.

Accord agréé et accord handicap de droit commun

En fonction de la nature même de l'accord handicap envisagé à l'issue de la négociation, le contenu autorisé ou imposé ne sera pas le même.

Un accord handicap destiné à être agréé par la DIRECCTE devra se plier à un certain nombre d'engagements imposés alors que le contenu d'un accord non destiné à être agréé est beaucoup plus libre...

Au-delà de savoir sur quels sujets il est nécessaire de travailler dans le cadre de la négociation, il faut également réfléchir et s'accorder sur la destinée de ce futur accord.

Les enjeux :

Pour faire simple, l'accord handicap destiné à être agréé a vocation à remplacer les textes applicables durant sa période d'application. Il doit donc respecter un certain nombre de figures imposées qui seront vérifiées et validées par la DIRECCTE dans le cadre de la procédure d'agrément. Ce qu'il faut retenir dès à présent c'est qu'une fois l'accord agréé rentré en application, l'entreprise ne pourra plus prétendre aux interventions et prestations de l'Agefiph : aides financières, prestations du Sameth...

Néanmoins, un accord agréé a également la singularité d'offrir aux partenaires sociaux de l'entreprise un terrain unique de négociation qui peut se mener à coût zéro pour l'entreprise tout en donnant des droits nouveaux ou des mécanismes élaborés « sur-mesure » pour ses (futurs) salariés. En effet, dans l'accord agréé, les partenaires

Mes notes

sociaux détermineront les modalités d'emploi du budget que l'entreprise aurait dû verser à l'Agefiph dans le cadre du respect de son obligation d'emploi.

	Accord agréé	Accord de droit commun
Durée	Durée déterminée	Durée déterminée ou durée indéterminée au choix des négociateurs
Sujets	Contenu imposé par la loi, handicap exclusivement : <ul style="list-style-type: none"> • plan d'embauche • plan de maintien • un plan au choix des négociateurs 	Handicap mais également tout autre sujet lié : prévention, organisation du travail...
Budget	Imposé Équivalent au montant minimum de la contribution Agefiph	Libre
Conséquences sur l'obligation d'emploi	L'entreprise fait sa DOETH mais ne verse plus de contribution à l'Agefiph Attention l'entreprise ne peut plus bénéficier des services et prestations de l'Agefiph	Aucune

Mes notes

L'agrément

C'est une procédure administrative qui est engagée à l'initiative de l'entreprise devant la DIRECCTE. À la fin de la procédure, c'est un arrêté du préfet du département qui formalisera l'agrément.

L'agrément fait sortir l'entreprise du dispositif général de l'obligation d'emploi.

La DIRECCTE n'intervient JAMAIS directement sur le contenu de l'accord, mais son conseil peut être sollicité pour que les négociateurs connaissent, en cours de rédaction, les conditions minimales requises pour l'obtention de l'agrément.

Une fois saisie, les services de la DIRECCTE vont procéder à l'examen de l'accord. Durant cette instruction, la DIRECCTE examinera :

- Les conditions de validité de l'accord
- L'état des lieux
- Le plan d'action
- Le budget
- Les observations et avis des représentants du personnel, des organisations syndicales, du médecin du travail

L'ensemble de ces éléments lui permettra d'évaluer la qualité globale de l'accord mais pas son opportunité « syndicale ». Il ne faut donc pas compter sur la DIRECCTE pour faire le « filtre » entre le bon et le mauvais accord :

Un accord qui n'est pas bon ne se signe pas

Sauf disposition expresse dans l'accord, l'agrément n'est pas une condition de validité de l'accord. Celui-ci rentre en application quel que soit le résultat de cette procédure.

L'agrément est donné pour une ou des années civiles complètes. Ce qui signifie que l'agrément donné le 8 avril 2015 pour un accord applicable de 2015 à 2017 est valable pour les 3 années complètes : 2015, 2016 et 2017.

Comme toute décision administrative, le refus d'agrément peut être contesté dans le cadre :

- D'un recours gracieux auprès du signataire de la décision de refus
- D'un recours hiérarchique devant le Ministre du travail
- D'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif

Le plus syndical

Si l'entreprise ou le groupe concerné par l'accord est situé dans plusieurs départements, c'est la DIRECCTE du siège de l'entreprise ou pour le groupe la DIRECCTE du siège de l'entreprise dominante ou représentant le groupe qui est compétente.

À la fin de la procédure, la DIRECCTE devra alors informer les autres DIRECCTE concernées de l'obtention de cet agrément.

Le plus syndical

La faculté de faire des observations sur le contenu de l'accord auprès de la DIRECCTE peut intervenir soit dans le cadre d'une contribution écrite, soit dans le cadre d'une intervention orale lors de la réunion de la commission d'examen.

C'est extrêmement précieux dans la mesure où l'organisation syndicale pourra, au-delà de sa signature ou non de l'accord, pointer les éléments du texte qui méritent une attention particulière tels que des points de vigilance.

Ces observations serviront à la fois lors de la procédure d'agrément, mais également dans le cadre de l'examen final et l'analyse des réalisations de l'accord.

Mes notes



En 2009, Manpower décide de mettre en place un accord « Handicap » agréé. Le taux d'emploi est alors de 0,28 % sur sa population permanente et Manpower détachait environ 1500 intérimaires handicapés. Après plusieurs réunions de négociations et d'échanges nous avons décidé de signer cet accord qui, sans être parfait, engageait l'entreprise dans une démarche positive. Cet accord ne fut néanmoins pas agréé en raison du manque de précision sur les sommes engagées et leur utilisation, ainsi que nous l'avions souligné lors de la négociation.

En 2012 nous avons rouvert les négociations. Cette 2ème version était plus aboutie techniquement, pourtant, nous avons refusé de signer en raison de l'insuffisance du budget et du fait que la structure mise en place pour « gérer » le handicap prenait une place qui n'était pas la sienne dans le dialogue social de l'entreprise. Enfin, nous n'avions pas été associés aux échanges qui existaient entre la direction et la DIRECCTE...

Parallèlement à cette négociation et après échange avec notre inspecteur du travail, j'ai appris que le directeur adjoint de la DIRECCTE 92 était particulièrement intéressé à recueillir les témoignages de syndicats négociant des accords handicaps dans le cadre de sa démarche de validation. Je l'ai donc contacté et nous avons pu échanger à plusieurs reprises. Il a écouté le point de vue de la CFE-CGC comme celui de la direction. Il a été très surpris d'apprendre que nous n'étions pas informés des préconisations qu'il avait faites à cette dernière. Selon lui, cette question aurait dû être abordée par la direction durant la négociation. Il est donc particulièrement intéressant d'échanger avec le « valideur » de la DIRECCTE.

J'ai appris lors de ces échanges, que notre entreprise ne présentait pas le meilleur accord qui soit mais qu'il était mieux disant que bon nombre et surtout qu'il représentait un geste fort dans notre profession. Le contexte politique de sa branche est donc à prendre en considération durant les négociations car il pourra avoir son importance au final...

Ces discussions nous ont également permis d'être présents à la soutenance de l'accord ; pour l'anecdote, j'ai été invité par la DIRECCTE trois semaines avant la réunion contre seulement 3 jours avant par mon entreprise...

Même si le directeur adjoint du travail s'était déjà fait son opinion, la réunion de soutenance a son importance. Il a pris en considération les avis des uns et des autres et a ajouté quelques préconisations au bon déroulement de l'accord. Il a également signalé à notre direction qu'elle pouvait faire mieux...

Lors de la soutenance, la DIRECCTE est représentée, ainsi qu'un représentant du patronat et un représentant des syndicats de salariés ; ce jour-là malheureusement, le représentant CFE-CGC était absent.

Nous retournons prochainement à la table des négociations et cette fois je n'oublierai pas de demander les préconisations de la DIRECCTE à notre direction !

Mes notes

Le contenu libre de l'accord de droit commun

L'accord de droit commun est celui des deux qui donne le plus de liberté aux négociateurs. Au delà des dispositions déjà évoquées dans la fiche 2, vous pouvez y faire figurer par exemple :

→ les conditions de travail et la prévention des risques professionnels lorsque le diagnostic a conclu à un axe de progrès sur ces thèmes.

Rappelons sur ce sujet que le handicap « s'attrape » dans près de 20 % (statistique nationale, tout secteur d'activité confondu) des cas au travail. Il est donc important dans un accord qui traite du sujet de traiter à la fois les conséquences de la survenance ou de l'aggravation du handicap mais également les causes !

→ des droits à congés supplémentaires pour les travailleurs handicapés ou les aidants familiaux correspondant au temps qui doit être investi pour la réalisation de démarches administratives.

- des dispositions sur le processus de maintien en emploi et d'adaptation de poste pour les salariés en risque d'inaptitude identifié par le médecin du travail qu'ils soient ou non travailleur handicapés.

« Les avis du médecin du travail sont centralisés au sein de chaque établissement auprès du collaborateur en charge des ressources humaines (DRH, RRH...) en fonction de la structure de l'établissement. En cas de déclaration d'inaptitude ou d'aptitude avec réserves, ce dernier prend contact sans délai avec les services de santé au travail pour connaître l'intégralité des conclusions du médecin du travail et envisager avec lui les solutions d'aménagement. Une rencontre est organisée dans les 5 jours ouvrés qui suivent avec le salarié concerné, puis avec son chef d'atelier ou de service pour construire et valider les aménagements nécessaires. Sauf force majeure, les solutions sont mises en place après validation finale du médecin du travail 3 semaines, au plus, après la notification officielle de l'inaptitude ou de la réserve d'aptitude.

Durant toute la période de recherche d'aménagements, le salarié bénéficie d'un maintien total de son salaire y compris durant les deux semaines séparant les deux avis d'inaptitude du médecin du travail.

En cas de reclassement, le salaire du salarié est maintenu en totalité : salaire de base + primes correspondants aux conditions d'exercice de son activité + heures supplémentaires généralement réalisées ».

Mes notes

- des autorisations d'absences sur le temps de travail pour des rendez-vous médicaux liés ou non au handicap.

« Chaque salarié bénéficie au cours de l'année civile, de deux demi-journées d'absences autorisées et rémunérées afin d'honorer des rendez-vous médicaux ou paramédicaux liés à son état de santé. Ces deux demi-journées sont portées à six pour les salariés handicapés ou assimilés ainsi que pour les salariés en situation d'aidant familial vis-à-vis de l'un de leurs proches (ascendant, enfant, fratrie, conjoint ou concubin) ».

- un montant spécial pour l'indemnité de licenciement en cas d'impossibilité de reclassement suite à une inaptitude afin de renforcer la motivation de l'entreprise à rechercher des solutions de maintien en emploi.

« L'indemnité de licenciement pour impossibilité de reclassement suite à une inaptitude du salarié correspond à deux fois le montant que le salarié aurait dû percevoir légalement ou conventionnellement dans le cas d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse. Cette indemnité est portée à trois fois le même montant si l'inaptitude résulte d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle.

Dans tous les cas de licenciement pour inaptitude, le salarié est dispensé de son préavis qui lui est payé.

La rupture du contrat de travail a lieu au jour du licenciement ».

- le cautionnement de l'entreprise dans le cadre d'un prêt immobilier afin de faciliter l'accès au logement et à la propriété.

« Afin de faciliter l'accès au logement et à la propriété des salariés handicapés et de leur famille, l'entreprise se porte caution, à leur demande lors de démarches d'obtention et de conclusion d'un prêt immobilier. Le cautionnement n'intervient que lors de l'achat du domicile ou de la résidence principale ».

Mes notes

Mes notes

- mais l'accord peut également prévoir une simple première étape de travail dans le cadre de la réalisation d'un diagnostic conseil par un cabinet extérieur.

« L'entreprise prendra contact, dans le mois suivant la signature de l'accord, avec la Direction Régionale de l'Agefiph compétente afin d'engager une démarche de diagnostic. Le projet de cahier des charges du diagnostic sera présenté pour validation au Comité d'entreprise avant recherche de prestataire. Le choix du prestataire sera réalisé après consultation du CE. Le diagnostic, une fois réalisé fera l'objet d'une présentation dans le cadre d'une réunion extraordinaire du CE à laquelle seront conviés les DS des organisations syndicales représentatives ainsi que tous les acteurs de la mise en œuvre d'une politique handicap d'entreprise : le médecin du travail, le responsable du service des achats, le responsable du service communication, le responsable de la production et le responsable qualité ».

Le contenu imposé d'un accord agréé

Le contenu d'un accord agréé est, quant à lui « dessiné » par la Loi. Certaines parties sont obligatoires, d'autres font l'objet d'une option au choix du négociateur. Si la figure imposée n'est pas respectée, l'agrément sera systématiquement refusé.

L'accord handicap pour agrément ne peut parler que de handicap. Il ne pourra, par exemple, pas y être question de prévention des risques professionnels.

L'accord doit :

- S'appuyer sur un état des lieux préalable,
- Déterminer une durée de validité,
- Contenir un plan d'embauche ET un plan de maintien en emploi,
- Contenir un plan d'insertion et de formation OU un plan d'adaptation aux mutations technologiques,
- Prévoir un dispositif de suivi de sa mise en réalisation,
- Financer ce plan d'action dans le cadre minimum de la contribution qui aurait dû être versée à l'Agefiph, à défaut d'accord, pendant toute la durée de l'agrément.

Pour aller  loin



L'essentiel

L'agrément permet à l'entreprise, dans le cadre d'un accord collectif de réemployer les sommes qu'elle aurait dû verser à l'Agefiph dans le cadre de son obligation d'emploi. En contrepartie, elle doit utiliser ce budget conformément au programme des actions déterminées dans l'accord. L'agrément s'obtient devant la DIRECCTE.

L'accord handicap de droit commun, est libre sur son contenu.

Le contenu d'un accord agréé est déterminé par le code du travail ET contrôlé par la DIRECCTE.

Mes notes

Fiche 4 : Le prix d'un accord handicap

C'est ici que résident les « vrais » arguments pour convaincre les entreprises de se pencher sur la question...

1

Une négociation sur le sujet du handicap passe obligatoirement par un temps de réflexion et d'état des lieux de la direction de l'entreprise et des représentants du personnel. Une meilleure connaissance du sujet, des intervenants et des services qui sont offerts dans ce cadre.

Même sans aboutir à un accord, cette phase de dialogue apportera beaucoup puisque l'entreprise connaîtra mieux les droits, interventions et prestations auxquelles elle peut prétendre gratuitement.

2

Le fait de mieux connaître ces droits et prestations conduira à trouver des solutions plus nombreuses et plus efficaces sur les cas de maintien dans l'emploi et de recrutement. Mécaniquement, le taux d'emploi des personnes handicapées et le respect par l'entreprise de son obligation vont progresser. Les expériences réussies motiveront également les salariés handicapés de l'entreprise qui n'ont pas déclaré leur situation à le faire.

3

S'interroger sur les contraintes et les conditions d'exercice d'une activité professionnelle dans le cadre du handicap amène à mener une réflexion plus ou moins profonde sur les conditions générales de travail. L'expérience montre que les outils et machines adaptés sont souvent utilisés par tous et non pas seulement par le salarié handicapé...

4

Enfin, le sujet du handicap, en tant que sujet par nature (ou par « comportement social ») non polémique et, dans le cadre d'un accord agréé, sans frais pour l'employeur, permet de développer une nouvelle forme de dialogue social entre les dirigeants des entreprises et les organisations syndicales en faisant progresser les droits des salariés sans engager de coût supplémentaire pour l'entreprise et en co-responsabilisant tous les acteurs pour la mise en œuvre du programme d'actions.

Le budget d'un accord handicap agréé : la pesée financière

Dans une négociation en vue d'un accord agréé, la détermination du plan d'action est aussi importante que la fixation du budget et sa répartition au sein des plans et des différentes mesures qu'ils contiennent. Vous pouvez être en accord sur une action mais pas sur le budget que l'entreprise souhaite y allouer...

La question du budget de l'accord va donc être un élément de préoccupation continue tout au long de la négociation et ne peut en aucun cas être relégué en annexe de l'accord sans avoir été travaillé ou débattu.

Mes notes

Le plus syndical

Certaines entreprises cherchent à faire redéfinir le montant du budget chaque année pour prendre en compte les évolutions (à la hausse) du taux d'emploi et voir ainsi le budget diminuer... Contrairement à ce qu'on pourrait penser, cette stratégie n'est pas « payante ». Plus l'entreprise fait évoluer son taux d'emploi à travers le recrutement et les déclarations de handicap et plus elle va avoir besoin de moyens pour respecter ses engagements d'adaptation de postes. Le risque est de déséquilibrer complètement le projet conclu pour plusieurs années...

Que les entreprises se rassurent, s'il est bien construit et mis en application, l'accord portera ces fruits et à la fin de sa période d'application l'entreprise respectera bien mieux son obligation d'emploi et verra le montant de sa contribution à verser à l'Agefiph baisser largement !

C'est un moment clé pour vérifier la sincérité de l'engagement l'entreprise dans cette négociation.

Le budget minimum de l'accord agréé

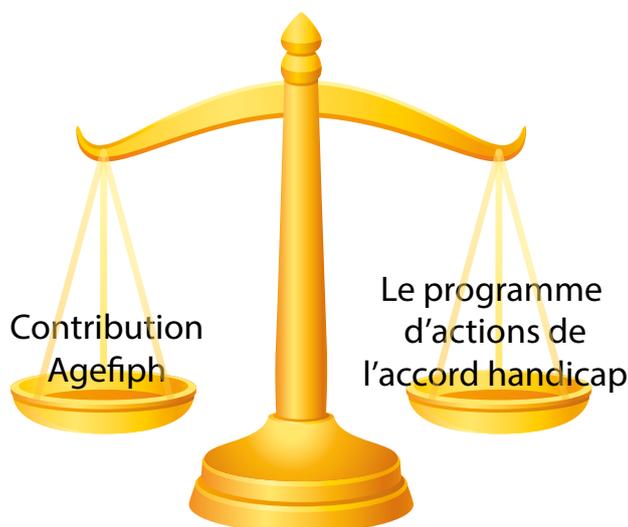
Le budget minimum de l'accord agréé correspond aux sommes que l'entreprise devrait verser à l'Agefiph dans le cadre de son obligation d'emploi sans prendre en compte les dépenses déductibles (voir fiche 5 du guide du handicap au travail). Ce montant est référencé dans le cadre de la dernière DOETH établie par l'entreprise.

C'est un budget minimum, rien n'empêche naturellement de le dépasser !

Néanmoins, cette partie de budget est obligatoire et ne pourra être employée qu'au financement de mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Des dispositions concernant d'autres aspects que l'emploi des personnes handicapées telles que des mesures sociales, des droits spécifiques pour les aidants familiaux ou des programmes de prévention des risques professionnels ne peuvent pas être financés sur ce budget.

Le budget alloué à l'ensemble des actions de l'accord doit aboutir à un équilibre entre ce que l'entreprise va dépenser au titre du programme et ce qu'elle aurait dû verser à l'Agefiph. C'est pourquoi on parle de pesée financière.

Cet équilibre est recherché sur la période de l'accord prise dans son ensemble. Les sommes sont fongibles d'une année sur l'autre : il est possible de dépenser plus une année et moins l'autre.



Au-delà de la pesée, le montant programmé pour chacune des actions doit être évalué.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- Formations pour reclassement
- Aménagements des horaires
- Jours de congés supplémentaires pour des démarches
- Aménagement de poste via le télétravail
- Mesures spécifiques d'accompagnement
- Aménagement des postes travail

PLAN D'EMBAUCHE

- Publications offres d'emploi, participation aux forums, handichat, abonnements, sites spécialisés, surcout de facturation de cabinets
- Adhésion à des associations type Tremplin, Arpejh
- Accueil de stagiaires
- Formation des professionnels du recrutement et des managers

PILOTAGE DU PROGRAMME DES ACTIONS

- Salaire(s) chargé(s) de mission à 3/5 ème de temps (+ charges patronales)
- Salaire assistant (+ charges patronales)
- "Gestion administrative et suivi du dossier : déplacements, traitement de la DOETH, appui du service com, etc "
- Participation de RRH sur des cas de maintien dans l'emploi
- Commission de PILOTAGE et de suivi pour 16 personnes

FORMATION

- Formation(s) managers, tuteurs et collaborateurs : 250/an
- Formation des personnes handicapées (au-delà du plan de formation de l'entreprise)
- Surcoût des formations (interprètes, adaptation à un handicap...)
- Formation des IRP
- Formation(s) membres du projet
- Conférences, événements

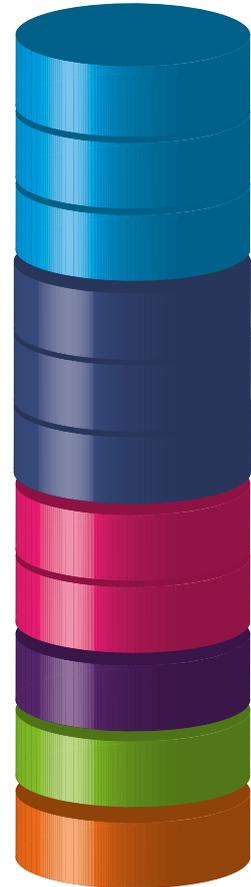
INFORMATION SENSIBILISATION

- Communication, presse
- Refonte site internet dédié au handicap, hébergement, référencement...
- Hotline
- Plaquette(s), livret...
- Expéditions

SOUS-TRAITANCE

- Développement du secteur protégé
- Adhésion à un réseau spécifique UNEA ou Gesat

€



Le plus syndical

Il est toujours possible de prévoir de revenir, si besoin, sur cette répartition du budget dans le cadre d'une renégociation entre partenaires sociaux. Vous devrez être alors très vigilant sur l'avancée de la mise en réalisation de l'accord, la bonne utilisation des moyens et méthodes négociés et l'atteinte des objectifs !

Dans tous les cas, l'employeur ne peut revenir seul sur ces éléments qui font partie intégrante de l'accord.

Mes notes

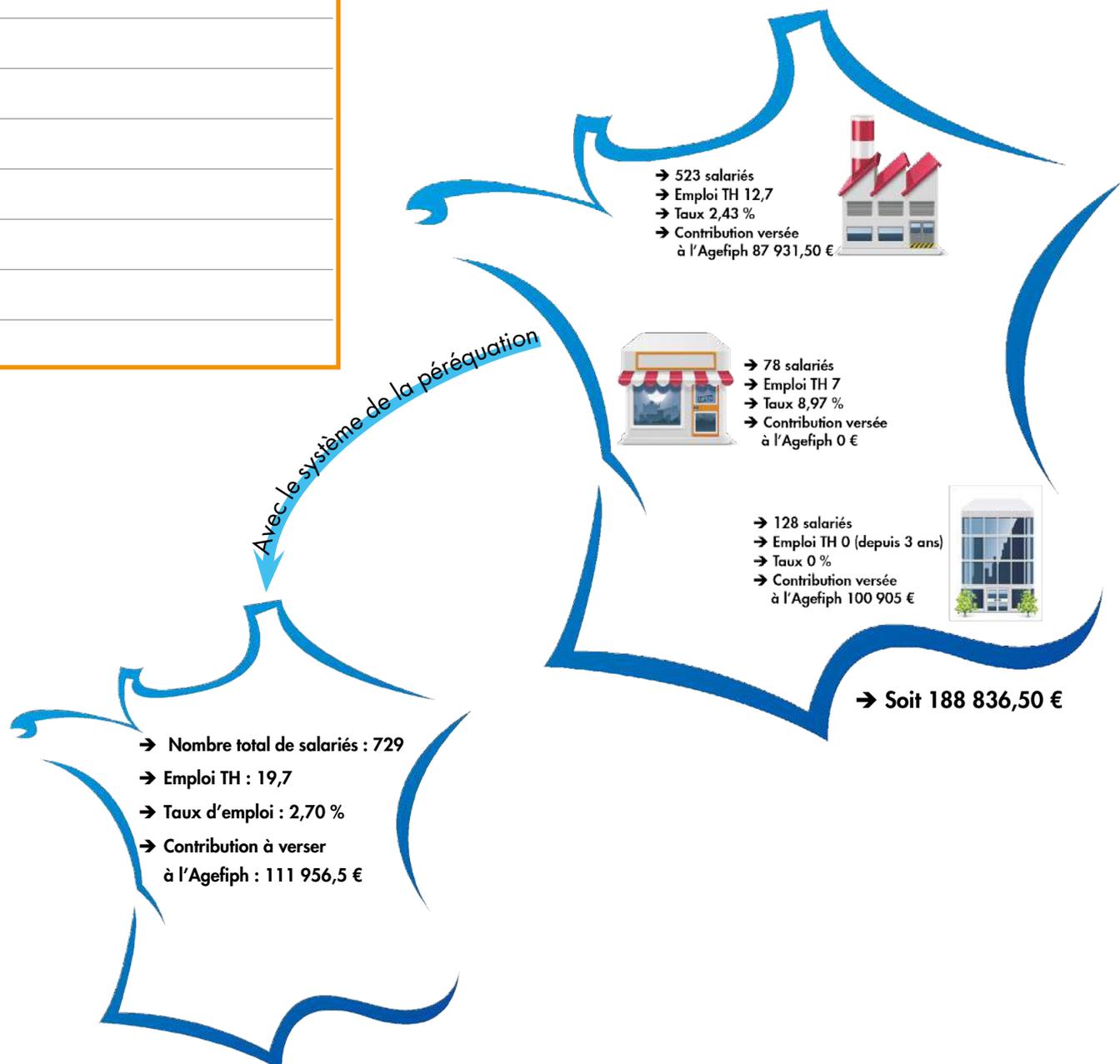
Le système de péréquation

La péréquation est un mécanisme prévu par le code du travail art. R.5212-18.

Ce mécanisme réalise une mutualisation de l'ensemble des effectifs des établissements de l'entreprise ainsi qu'une mutualisation de la mise en œuvre de l'obligation d'emploi.

C'est un mécanisme différent de ce que prévoit le code du travail pour l'obligation d'emploi puisqu'il y est alors question d'une obligation établissement par établissement.

En pratique, la péréquation permet de compenser les moins bons résultats des uns par les meilleurs résultats des autres. Au bilan, ce mécanisme fera économiser quasi systématiquement de l'argent à l'entreprise dans le cadre de l'évaluation de son budget minimum...



Péréquation ou non, nous vous recommandons de conserver une évaluation de l'obligation d'emploi et des résultats de la mise en œuvre de l'accord établissement par établissement afin que chaque établissement connaisse sa situation par rapport à l'obligation et paie les conséquences de sa mise en œuvre. Les contraintes financières restent un moyen de motivation efficace...

Cette technique, en plus de motiver individuellement chaque établissement pourra in fine dégager des sommes supérieures au budget programmé par péréquation. A vous, négociateurs, de déterminer le réemploi de ces sommes : actions en faveur des aidants familiaux, travaux de mise en accessibilité, etc.

Pour aller  loin



Le plus syndical

Les entreprises font souvent des déclarations très vibrantes sur ce qui motive leur souhait d'aboutir à un accord sur le handicap : diversité, responsabilité sociale...

Une négociation sur le handicap n'est donc jamais officiellement ouverte pour réaliser des économies... Pourtant la péréquation vous sera presque toujours proposée. Aux négociateurs alors de s'exprimer en toute connaissance de cause, chiffres à l'appui sur l'opportunité du mécanisme ET la destination des sommes ainsi économisées !

L'essentiel

La négociation sur le handicap a des effets bénéfiques même si elle n'aboutit pas à un accord.

Le budget minimum de l'accord agréé est le montant que l'entreprise aurait dû verser à l'Agefiph au titre de son obligation d'emploi. Les plans et actions contenus dans l'accord sont ainsi financés. Ce sont les négociateurs qui déterminent les montants alloués.

La pesée financière est respectée lorsque le budget total des actions de l'accord sur sa durée est équivalent à l'ensemble des contributions qui auraient dû être versées sur la même période.

Le système de péréquation permet à l'entreprise, dans le cadre d'un accord agréé, de réaliser des économies dans le calcul de son budget en considérant l'entreprise dans sa globalité et non plus établissement par établissement.



L'expertise mutualiste au service de votre protection sociale complémentaire



SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

- **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**

22 branches professionnelles, 200 000 entreprises et 7 millions de personnes protégées.

- **Vous garantir une relation de proximité**

1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.

- **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**

Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés avec la quasi-totalité des professionnels de santé.

- **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**

200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,

2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,

16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,

3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, MUTEX-l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.

Pour nous contacter :
collectif@mutex.fr
www.mutex.fr

MUTEX - l'alliance mutualiste



Fiche 5 : Accord agréé - Le plan d'embauche, art R.5212-4 C. travail

L'accord agréé a pour objet de déterminer la politique d'emploi d'une entreprise sur la question du handicap. Il ne peut donc y avoir de politique d'emploi des personnes handicapées sans plan d'embauche, par exemple, si l'entreprise n'a pas prévu de recruter sur les 2 prochaines années... Mais il ne peut pas non plus y avoir de plan d'embauche de travailleurs handicapés sans cohérence avec le plan d'embauche général de l'entreprise sur la période de validité de l'accord.

Des objectifs chiffrés

Le diagnostic et l'état des lieux revêtent une importance capitale pour la détermination de ces objectifs.

Le nombre d'embauche devra être évalué s'agissant :

- Du nombre de postes qui seront à pourvoir durant la période : remplacement ou augmentation des effectifs.
- De l'objectif du taux d'emploi global de 6 %.

Les engagements d'embauche devront être pris en nombre de contrats de travail, en nombre de personnes physiques ou en nombre d'unités bénéficiaires au sens de l'obligation d'emploi.

Le plan d'embauche ne peut pas être défini seulement en pourcentage du flux global des embauches.

Il sera donc nécessaire de s'accorder sur le nombre de contrats par exemple et leurs caractéristiques.

« Sur la période 2015-2017, le plan d'embauche général de l'entreprise évalue les recrutements à hauteur de 180 embauches par an. Parmi ces embauches, figureront 30 salariés handicapés :

- 12 CDI
- 8 CDD de plus de 6 mois
- 5 contrats de plus de 2 mois
- 5 contrats combinant période de travail et période de formation tels que contrat de professionnalisation ou contrat en alternance.

Les contrats sont comptabilisés une fois la période d'essai achevée ».

Mes notes

Mes notes

Au-delà de la détermination du nombre d'embauches et de la qualité des contrats, il convient également d'affiner ces objectifs au regard des différents établissements, services ou pôles d'activité de l'entreprise pour que chacun connaisse ses propres objectifs.

Cette étape est capitale. Elle est destinée à :

- 1** Valider la compatibilité de l'objectif global avec les besoins et les spécificités de chaque territoire et en particulier des demandeurs d'emploi handicapés et de l'offre de formation.
- 2** Co-responsabiliser l'ensemble des centres de décision quant à l'embauche. L'expérience de plusieurs grandes structures nous a démontré qu'en l'absence de la déclinaison de ces objectifs, chacun pense qu'ils sont de la responsabilité du voisin...

« Ces recrutements se répartiront comme suit dans les différents établissements, eu égard à leur taille, à leur propre perspectives de recrutement et aux caractéristiques de chaque territoire :

- Dijon : 3 embauches
- Épinal : 2 embauches
- Dieppe : 4 embauches
- Tours : 5 embauches
- Vannes : 3 embauches
- Poitiers : 7 embauches
- Saint -Étienne : 9 embauches »

Le plus syndical

Il est également important de décliner les objectifs au regard des différentes catégories professionnelles dans l'entreprise : ouvrier/employé, technicien, cadre, ingénieur...

Cette déclinaison peut être particulièrement nécessaire dans les entreprises dans lesquelles l'historique de l'emploi des personnes handicapées se restreint à des postes d'exécution.

« Sur les 30 embauches programmées, considérant les spécificités des emplois de l'entreprise et les postes sur lesquels des compétences seront recherchées durant la période, 20 personnes seront embauchées dans le cadre d'un statut cadre ou assimilé. Ce statut pourra être obtenu dans les 12 mois qui suivent l'entrée dans l'entreprise pour les embauches nécessitant une période de formation ».

Des moyens appropriés

Le plan d'embauche ne se limite pas à fixer des objectifs clairs et chiffrés... Il ne peut se réduire à des incantations.

Si l'entreprise, au jour de la signature ne parvient pas à réaliser les embauches prévues dans le cadre de son processus habituel de recrutement c'est que ce processus doit être repensé dans le cadre de l'atteinte de l'objectif...

Il est donc important de travailler ensemble à l'identification des moyens nécessaires à l'atteinte de ces objectifs. Ces moyens doivent être affinés le plus possible pour répondre aux objectifs spécifiques de chaque site en fonction de ses atouts et de ses contraintes notamment territoriales.

Diversification des sources de recrutement : opérateurs, centre de formation, associations...

Lors de la négociation, vous devez faire un état des lieux des structures qui pourraient vous accompagner dans le recrutement de certains profils, si nécessaire.

Cabinet de recrutement spécialisé, plate-forme internet de mise en relation professionnelle, Cap emploi, etc...

Attention, les services du Cap emploi ne sont plus que partiellement accessibles pour les entreprises soumises à un accord handicap agréé. Il faudra donc prendre le temps d'échanger avec cette structure pour connaître les services qui seront soumis à paiement et prévoir un budget approprié.

Étude des demandeurs d'emploi reconnus handicapés sur le territoire et de leurs caractéristiques : travail avec la(es) Direction(s) régionale(s) de l'Agefiph

Vous pouvez trouver tous les éléments qui caractérisent l'emploi et la recherche d'emploi des personnes handicapées dans une région depuis le site internet de l'Agefiph. Des rapports territoriaux existent également. Ils sont mis à jour deux fois par an.

Connaître le profil des demandeurs d'emploi est l'une des clés de la réussite de votre plan d'embauche. Trop souvent, les entreprises déclarent ne pas avoir pu atteindre leurs objectifs faute de trouver les candidats handicapés dont elles auraient eu besoin.

La solution à cette problématique résulte souvent dans l'équation elle-même. Si les recherches s'effectuent de la même manière et dans les mêmes « lieux », il n'y a pas de raison que les résultats soient différents...

Les personnes handicapées à la recherche d'un emploi ont des profils de « deuxième partie de carrière ». L'âge moyen d'inscription à Cap emploi qui accompagne environ 50 % des demandeurs d'emploi handicapés en France est supérieur à 45 ans.



Budget

Au-delà de leur détermination, ces moyens doivent être évalués et chiffrés. C'est ce chiffrage négocié entre les partenaires sociaux qui permettra d'inscrire le plan d'embauche dans la pesée financière de l'accord handicap.

Le plus syndical

Chronologiquement, il est peut-être intéressant de travailler sur le moyen avant de travailler sur le chiffrage des objectifs. La réflexion peut également être menée simultanément.

Quoi qu'il en soit, les deux doivent être étroitement associés au risque d'être face à des objectifs « inatteignables » !

Mes notes

Ces demandeurs d'emploi sont en général peu qualifiés, cette situation étant liée au croisement de plusieurs facteurs :

- L'âge et le profil « qualifiant » de la génération à laquelle le demandeur d'emploi appartient. Notons que les personnes de 45 – 60 ans ne font pas partie des générations qui ont été menées au taux que l'on connaît aujourd'hui au BAC. En 1975, seulement 25 % d'une génération y était mené.
- Les personnes handicapées au chômage sont naturellement celles qui sont le plus éloignées des profils généralement recherchés par les entreprises.

Vous devrez donc travailler ensemble à la question du recrutement des séniors et à votre dispositif actuel de recrutement construit majoritairement sur la notion de « profil » et non sur celui des compétences requises pour la tenue du poste à pourvoir.

Analyse des postes à pourvoir : compétences, contraintes

L'une des activités principales des Cap emploi consiste précisément à retravailler avec les entreprises sur ces notions lorsqu'elles les sollicitent pour un poste à pourvoir.

Les questions qui sont alors posées sont celles de l'activité concrète qui doit se comprendre derrière l'intitulé du poste. Quelles sont les actions professionnelles qui sont attendues du salarié qui occupera le poste ? Qu'est-ce qu'une journée type ? À travers ces actions, quelles sont les compétences qui sont nécessaires pour les accomplir ? Quelles sont les compétences indispensables et celles qu'il faudra acquérir ? Quelles sont les contraintes qui sont associées au poste ?

Plan de formation des recruteurs et des managers participant au processus de recrutement

Cette nouvelle démarche de réflexion dans le processus de recrutement, si elle est adoptée, devra être inscrite dans votre accord. Elle passera probablement par la mise en place d'un parcours de formation pour l'ensemble des personnes intervenant dans le recrutement : recruteurs, ressources humaines ET managers.

Il convient alors d'identifier le nombre de personnes à former, le nombre d'heures de formation qui seront nécessaires et le calendrier de leur montée en compétence. Toutes ne pourront pas être formées simultanément mais toutes devront pouvoir en bénéficier au cours de la période d'application de l'accord.

Identification des espaces de formation et d'acquisition des compétences clés de l'entreprise

Cette recherche passe par une étape indispensable d'identification des compétences « clés » qui sont recherchées par l'entreprise. Une fois ces compétences clairement identifiées, vous pourrez rechercher dans chaque territoire des établissements et au niveau national les structures de formation permettant de les acquérir : établissements de formation initiale et de formation professionnelle, centres de rééducation professionnelle dans le cadre du réseau Fagerh, etc.

Cette étape peut également dépasser le simple stade d'identification pour aller jusqu'à des partenariats avec mise à disposition d'experts de l'entreprise pour l'introduction d'un nouveau module de formation permettant l'acquisition d'une compétence nécessaire à l'entreprise.

Accueil des nouveaux embauchés

Une fois le travail de recrutement accompli, pour que l'intégration du nouveau salarié soit une réussite pour l'entreprise comme pour lui, une dernière étape est indispensable. C'est celle de son accueil.

Il ne s'agit pas simplement d'un stade de cordialité.

Le nouvel embauché doit se sentir accueilli par son équipe et dans l'entreprise ET ses nouveaux collègues ainsi que son manager doivent vivre cette étape en toute sérénité.

Un travail de sensibilisation au handicap, voire de formation est requis. De la seule formation du manager qui sensibilisera ensuite le reste de son équipe à la formation de l'ensemble des coéquipiers, le dispositif doit être adapté à chaque cas.

Rappelons, dans ce cadre, que le nouvel embauché handicapé doit réaliser sa visite médicale d'embauche AVANT son entrée dans l'entreprise.

Cette 1^{ère} étape permettra d'identifier les éventuels besoins en aménagement matériel.

Etape indispensable mais non suffisante. Il n'y a pas que les outils à préparer pour cette rencontre. Il faudra également préparer chacune et chacun à travailler éventuellement selon des codes ou des pratiques légèrement modifiées.

Bien entendu, toute cette dimension ne peut pas figurer précisément dans l'accord mais le principe devra en être fixé et le rôle d'un éventuel chargé de mission handicap ou d'un tuteur clairement précisé.



Budget

Dans l'accord, apparaîtra alors, les frais engagés dans la conclusion de ce partenariat, la mise à disposition durant le nombre d'heures requises d'une ressource interne....

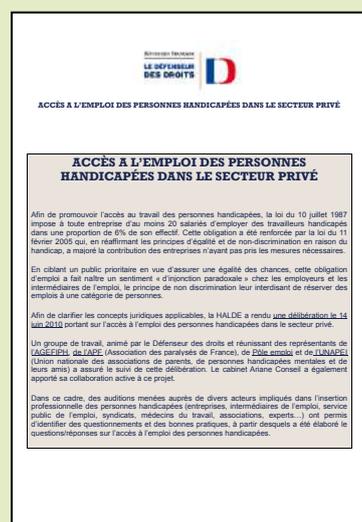
Le plus syndical :

Certains des aspects développés ci-contre peuvent apparaître au sein de l'accord dans d'autres plans. Par exemple :

- ➔ Le tuteur dans le cadre du plan d'insertion
- ➔ La formation des recruteurs dans le plan de formation

Il n'y a pas d'empêchement. Il est cependant nécessaire, dans le cadre d'une politique d'emploi des personnes handicapées d'avoir une vision complète et cohérente du sujet. L'accord devra relever ce défi au risque de ne pas être efficace.

Pour aller loin



Pour aller  loin

Les formations dispensées par les centres de rééducation professionnelle

Les spécificités territoriales de l'emploi des travailleurs handicapés



Des sites et forums spécialisés du recrutement des personnes handicapées



Des cabinets spécialisés



L'essentiel

Le plan d'embauche doit être déterminé de façon chiffrée en objectif de contrats, en personnes physiques ou en équivalent emploi.

Le plan d'embauche doit être obligatoirement accompagné de moyens pertinents pour atteindre ces objectifs au risque de se fixer des objectifs irréalisables !

Les objectifs et les moyens doivent être établis en tenant compte des perspectives sociales de l'entreprise et des forces et faiblesses sur son territoire en termes d'emploi et de formation tout en tenant compte de l'objectif général de l'accord : l'emploi des personnes handicapées.

Pour que chaque établissement ou acteur se sente concerné par l'atteinte de ces objectifs, il est impératif de décliner l'objectif global en objectifs locaux.

Afin que l'accord bénéficie également aux membres de l'encadrement en situation de handicap, il est important de détailler les recrutements programmés par catégories socioprofessionnelles.

Le plan d'embauche doit être chiffré dans son ensemble ainsi que dans ces différentes actions. Le chiffrage est un élément de négociation au même titre que la détermination des actions.

Mes notes

Mes notes

Fiche 6 : Accord agréé - Le plan de maintien en emploi art R.5212-4 C. travail

L'accord agréé a pour objet de déterminer la politique d'emploi d'une entreprise sur la question du handicap. Le handicap survient statistiquement de manière très majoritaire au cours de la vie professionnelle, il ne peut y avoir de politique d'emploi des personnes handicapées sans réflexion pour élaborer et mettre en place un dispositif de maintien en emploi des salariés dont le handicap surviendrait ou s'aggraverait en cours d'emploi.

La réussite d'un plan de maintien dans l'emploi passe par la connaissance et la maîtrise des dispositifs applicables par l'ensemble des acteurs et intervenants. Elle passe aussi et surtout par une véritable culture de l'anticipation.

Le plan de maintien en emploi est obligatoire dans les accords depuis le 1^{er} janvier 2015, article R.5212-14 C.Tvl.

En analogie avec ce qui a été développé pour le plan d'embauche, les négociateurs vont devoir s'appuyer sur les éléments de l'état des lieux et du diagnostic pour fixer des objectifs à atteindre et surtout, les moyens d'y parvenir.

Les objectifs

Prévenir la désinsertion professionnelle. Cette action de prévention vise à traiter le risque de désinsertion le plus tôt possible et à envisager toutes les solutions qui permettent de maintenir le salarié en emploi, que ce soit au sein de l'entreprise ou du groupe auquel il appartient actuellement ou au sein d'une autre entreprise dans le cadre par exemple d'un parcours de reconversion professionnelle.

Pour fixer ces objectifs, vous devez étudier la situation actuelle (et depuis les 3-5 dernières années) avec, en particulier, les licenciements intervenus pour cause d'impossibilité de reclassement mais également la pyramide des âges des salariés de l'entreprise et celles des collaborateurs handicapés.

Le plus syndical

Fixer des objectifs et connaître la situation actuelle de l'entreprise est un élément essentiel d'appréciation des résultats et des moyens mis en place par les négociateurs. Trop souvent, nous constatons, lors des accompagnements de section en cours de renégociation, que le bilan d'un accord d'entreprise n'est pas réalisé en fonction d'une appréciation globale de son efficacité par rapport à son objectif essentiel : l'emploi.

Que penser d'un bilan ou le nombre de recrutements de salariés en situation de handicap en CDI correspond (exactement) au nombre de salariés handicapés licenciés pour impossibilité de reclassement ?...

Mes notes

Le plus syndical

Les bénéficiaires du plan de maintien sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (L5212-13 du code du travail) mais depuis plusieurs années, l'Agefiph offre également le bénéfice de ces interventions aux personnes qui ont engagé les démarches devant la MDPH mais qui n'ont pas encore reçu la décision. Cette souplesse vise à trouver des solutions de maintien en emploi sans attendre, considérant que plus le temps passe, plus les possibilités de trouver des solutions s'amenuisent...

« L'état des lieux fait état sur les 4 dernières années d'une moyenne de 23 licenciements pour impossibilité de reclassement par an, concernant des salariés handicapés ou dont le handicap est en cours de reconnaissance. Les négociateurs partagent unanimement le principe selon lequel, il ne peut y avoir de politique d'emploi des personnes handicapées sincère, efficace et reconnue comme telle par tous, tant que des solutions de maintien en emploi ne seront pas trouvées pour les salariés dont le handicap survient ou s'aggrave, en particulier lorsqu'il a une origine professionnelle. L'entreprise s'engage, sur la période de l'accord, à réduire de 2/3, le nombre de licenciements pour impossibilité de reclassement.

Pour atteindre cet objectif, les dispositions suivantes sont mises en place. Elles sont applicables à tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de l'article L. 5212-13 du Code du travail ainsi qu'au salarié dont le handicap serait en cours de reconnaissance ».

Dans cette partie consacrée aux objectifs, vous pourrez également traiter de la question du maintien en emploi des salariés handicapés en période de difficultés économiques. Concrètement, il s'agira de déterminer à l'avance, un coefficient au critère classant « handicap », pour la détermination des critères d'ordre dans un futur plan de sauvegarde de l'emploi.

Les moyens

Il existe différents moyens pour servir le plan de maintien dans l'entreprise. Mais tous ne sont pas adaptés à l'entreprise, à son organisation, à son histoire, à ses métiers et à l'évolution des compétences et des qualifications... Les nouvelles technologies (technologies de l'information et de la communication TIC) permettent aujourd'hui de compenser des handicaps insurmontables hier dans le monde du travail (numérisation, vocalisation...)

Les moyens que vous choisissez dans le cadre de la négociation devront donc être choisis au regard des éléments de l'état des lieux et des conclusions du diagnostic conseil. Ce qui fonctionne chez les uns n'est pas nécessairement efficace chez les autres.

Dans les moyens, vous pourrez établir des procédures en cas d'aptitude avec réserves et une procédure spécifique en cas d'inaptitude totale.

Quoi qu'il en soit, certaines recettes devront être impérativement développées. C'est le cas des mesures appropriées et de la compensation du handicap.

Les mesures appropriées et la compensation du handicap

Rappel (fiche 6, Guide du handicap au travail).

La notion de mesure appropriée émane du code du travail Art. L5213-6. Il s'agit, pour l'employeur, de mettre en place les éléments nécessaires à replacer le salarié handicapé dans une position d'égalité par rapport à ses collègues non handicapés dans le but de lui permettre de conserver son emploi mais également, d'y accéder, de l'exercer, de se former, d'y progresser...

Les mesures appropriées ne sont donc pas restreintes aux seules situations dans lesquelles le salarié risque de perdre son emploi.

Il peut être nécessaire, dans le texte de l'accord lui-même de décrire les différents types d'aménagements possibles et la diversité de ce qui est nommé « compensation ». Les explications et exemples permettent de mieux percevoir son étendue. A ce titre, il est également intéressant de partager avec et entre les différents « chargés de mission handicap » et services RH les solutions développées et la démarche, la réflexion qui ont permis d'y aboutir. Cette action sera alors logiquement menée durant toute la période de mise en application de l'accord et plus tard encore...

La commission de compensation

Dans l'accord, son principe et ses modalités de mise en œuvre devront être décrits. Il n'est bien entendu pas possible de prévoir de manière anticipée les mesures à prendre en fonction de chaque besoin mais il est important d'acter d'ores et déjà les différents types de mesures qui pourront être prises afin de compenser le handicap au travail.

Il est également important d'établir, lors de la négociation, que la compensation est déterminée au cas par cas afin d'être parfaitement adaptée aux besoins de la personne. Le caractère aléatoire de la recherche de compensation peut s'encadrer par la mise en place d'un collectif dit « commission de compensation », tel que le CHSCT.

« La compensation, pour respecter pleinement l'objectif d'égalité des chances, est établie au cas par cas, en fonction de considérations objectives liées aux contraintes exercées par le handicap d'un salarié dans la réalisation de son activité professionnelle au regard du poste occupé et des conditions dans lesquelles il est exercé au jour de sa détermination. Différents types de compensations sont susceptibles d'être mises en œuvre... ».

Mes notes

Le plus syndical

Le partage de l'information en matière de compensation est un puissant facteur de réussite collective. Nous vous conseillons d'inscrire dans l'accord le partage systématique des cas d'aménagement entre l'ensemble des acteurs RH et 'handicap' (chargé de mission handicap, référent handicap, tuteurs...).



Budget

Le coût de la compensation, mais également les frais induits par la recherche des « bonnes » mesures appropriées sont logiquement pris en charge dans le cadre du budget de l'accord.

Le plus syndical

N'oubliez pas que les 1^{ers} concernés par cette visite ne sont pas dans l'entreprise au moment où ils en ont besoin. Votre mode de transmission de l'information devra donc être adaptée ! Pourquoi pas une transmission de la plaquette établie avec le médecin du travail au moment d'adresser au salarié en arrêt sa fiche de paie par voie postale ?

La temporalité de la compensation

MAIS la compensation n'est jamais établie définitivement ! En effet, malgré le soin qui aura été pris à établir les compensations nécessaires, la pratique pourra révéler des défauts... D'autre part, les compensations mises en place à un moment T pourront se révéler inadaptées à l'avenir, en fonction de l'évolution du métier ou du handicap de la personne par exemple.

Il est donc logique d'inscrire dans l'accord lui-même la temporalité des mesures de compensation.

« La compensation n'est jamais déterminée une fois pour toute et elle sera remise en cause autant que de besoin pour répondre à l'objectif d'égalité des chances.

A minima, la compensation fait l'objet d'un échange formel entre le salarié concerné et son manager 3 mois, puis 12 mois après sa mise en place. En outre, la compensation fait également partie des sujets d'échange lors des entretiens professionnel et annuel ».

Dans les entreprises à pluri établissements ou implantations, il peut également s'avérer nécessaire, d'acter que les moyens de compensation liés au salarié le suivront dans le cadre d'une mobilité géographique.

Exemple : le mobilier adapté.

Visite de pré-reprise

Rappel : La visite de pré-reprise est prévue pour les arrêts de travail supérieurs à 3 mois. C'est une visite obligatoire auprès du médecin du travail. Mais rien n'empêche le salarié d'en solliciter une dans le cas d'un arrêt inférieur à 3 mois.

Cette visite a pour objectif de préparer le plus en amont possible le retour au travail du salarié et donc de prévenir l'incapacité. Elle est réalisée à l'initiative du salarié, du médecin du travail ou du médecin conseil de la sécurité sociale.

Afin de favoriser le recours à la visite de pré-reprise et de maximiser les chances d'un retour à l'emploi en toute sérénité, vous pouvez prévoir une information spécifique sur ce sujet.

Vous pouvez inscrire dans votre accord, l'information :

- ➔ de l'ensemble du personnel,
- ➔ des représentants du personnel (délégués du personnel et membres du CHSCT en particulier)
- ➔ des salariés en arrêt de plus de 3 mois sur l'existence et le rôle de cette visite.

Rapprochez-vous du médecin du travail. Il dispose de documents déjà établis. Vous lui offrirez également par cette démarche la possibilité de vous indiquer ce qui lui semble le plus pertinent par rapport à son expérience.

Le maintien dans l'emploi des salariés handicapés en fin de carrière

Le maintien dans l'emploi relève d'une particulière complexité en fin de carrière. Le vieillissement des salariés concernés par le handicap ou sa survenance voient l'âge aggraver ses conséquences sur les perspectives de maintien dans l'emploi à court ou à long terme. La fatigabilité est particulièrement importante.

En conséquence, l'Agefiph a mis en place un dispositif de maintien en emploi des salariés handicapés en fin de carrière. Le salarié et l'entreprise concluent, sur recommandation du médecin du travail, une réduction du temps de travail jusqu'à 50%. L'entreprise s'engage à maintenir le salaire du salarié et reçoit en contrepartie une aide financière de l'Agefiph.

Ce dispositif n'est (comme les autres) plus accessible durant la mise en application d'un accord handicap agréé. Vous avez donc tout intérêt à réfléchir à une mesure de substitution de ce dispositif propre à vous donner des solutions pour maintenir dans l'emploi les salariés handicapés sur leurs dernières années de carrière.

Les aménagements horaires

Article L.3122-26 C. travail « Les salariés handicapés (...) bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 5213-6, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée ».

Attention à ne pas réécrire cet article du Code du travail dans l'accord. Au mieux, c'est inutile, au pire c'est dangereux car la nouvelle rédaction pourrait être moins favorable au salarié.

C'est très souvent le cas... Les entreprises introduisant des conditions pour pouvoir bénéficier de ce droit...

Le temps de travail peut poser des problèmes dans son rythme, dans sa durée et dans son intensité. Dans ce cadre, le salarié handicapé peut être amené à solliciter :

- un aménagement de son rythme de travail
- un aménagement de la durée de son travail
- un aménagement de ses horaires de travail

Mes notes

Comment renforcer sa capacité et l'efficacité de son intervention ?

- Valoriser le rôle du médecin du travail auprès des collaborateurs de l'entreprise et en particulier des managers (action de sensibilisation).
- Transmettre systématiquement tous les arrêts de travail au médecin du travail afin qu'il puisse identifier des indicateurs chez certains salariés (action de prévention) et provoquer la visite de pré-reprise.
- Autoriser le médecin du travail à saisir en direct les intervenants extérieurs qui s'imposent (ergonome par exemple) afin de lancer au plus tôt la démarche de recherche de solutions.
- Identifier avec lui les populations de salariés particulièrement exposées. Par exemple les salariés de plus de 45 ans exerçant sur des postes avec facteurs de pénibilité depuis au moins 3 ans.

En dehors de tout accord handicap, le médecin du travail est maître d'œuvre dans les processus de maintien dans l'emploi. Il est en mesure à ce titre, de solliciter l'intervention du Sameth et de travailler avec lui à la mise en œuvre d'une solution pour le salarié.

Dans le cadre d'un accord, vous allez devoir déterminer qui va jouer désormais ce rôle. Il est habituel de le confier à un chargé de mission handicap. Cette méthode ne pose pas de difficultés dans son principe mais doit être clairement encadrée pour ne pas constituer un obstacle en pratique... ATTENTION, Le chargé de mission handicap n'a ni les compétences médicales et techniques, ni le réseau, ni l'autorité du médecin du travail.

Une réforme de la médecine du travail et de l'aptitude est en cours. Elle a commencé avec la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 qui prévoit que :

- L'employeur doit être mieux accompagné dans la mise en œuvre des préconisations pour les aménagements de poste par l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou par un organisme compétent en matière de maintien en emploi (modification des articles L. 4624-1 et L. 4624-3 C. travail).
- L'avis du médecin du travail qui « mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé » permet de rompre le contrat de travail pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. L'employeur sera réputé avoir satisfait à son obligation de reclassement (article L. 1226-12 C. travail).

Les notions d'aptitude et d'inaptitude (extension de la rupture du contrat en cas d'inaptitude consécutive aux accidents et maladies non professionnels) devraient évoluer fin 2015.

Mes notes

Lorsque vous constituerez, dans votre accord, une mission handicap, vous devrez impérativement la doter de moyens : combien de personnes, quelle formation, quelle capacité d'intervention ou autorité...

La mission handicap peut être portée par des personnes ou un service préexistant mais il faudra alors s'assurer (dans le texte de l'accord) du temps qui leur est libéré pour mener cette nouvelle mission et des formations qui leur seront dispensées pour acquérir les connaissances, le réseau et les compétences indispensables à sa réalisation.



Le manager

S'il n'est pas impliqué dès le début du processus de maintien dans l'emploi ou de mise en place des compensations, le manager va devoir l'être au plus tôt afin d'apporter à la réflexion sa connaissance de l'activité et de son équipe. Pour autant, il n'est pas LE responsable de la mise en place de ces compensations. C'est l'employeur (chef d'entreprise et certains dirigeants par délégation) qui engage sa responsabilité sur ce sujet.

Les services RH jouent dans ce cadre un rôle de soutien à l'égard du manager. Si c'est lui qui est destinataire des avis du médecin du travail, il doit l'adresser aux services RH.

Au surplus, le manager devra retravailler à l'organisation et à la cohésion de son équipe à la suite de cette adaptation. Présenter et expliquer aux autres membres de l'équipe la compensation, veiller à sa bonne adaptation dans la durée et à la cohésion de son groupe.

Il est important que le manager ne se sente pas seul pour affronter ces différentes étapes et que le travail accompli aux côtés de son équipe soit reconnu.

Dans le cas contraire, les managers de l'entreprise refuseraient, en pratique, de prendre des risques pour l'objectif général d'emploi des personnes handicapées qu'ils seraient seuls à assumer... et la mise en œuvre de l'accord serait un échec, au moins partiel.

Une action d'information et/ou de formation sur le sujet devra être dispensée aux managers afin qu'ils connaissent le processus et sachent à qui s'adresser et avec qui travailler sur la compensation. Le maintien dans l'emploi est une course contre la montre au cours de laquelle il n'est pas permis de perdre du temps... en particulier lorsque le médecin du travail est sur le point de prononcer une inaptitude.

Ajoutons que le management en lui-même peut-être constitutif d'une compensation adaptée au handicap, c'est particulièrement le cas dans le cadre des handicaps psychiques.



Le CHSCT

Le CHSCT devra être consulté sur le projet d'aménagement de poste ou de compensation. C'est l'article L.4612-10 du code du travail qui le prévoit.

Le plus syndical

L'explication de la compensation au collectif de travail est un passage indispensable pour une adaptation de poste réussie. Sans explication, les compensations du handicap apparaîtront à plus ou moins long terme comme des avantages, des traitements de faveurs, des privilèges ; ce qui sera destructeur pour l'équipe et son activité.

Il ne faut jamais oublier que si la compensation ou l'adaptation du poste sont visibles, le handicap, lui ne l'est pas dans 80 % des cas !

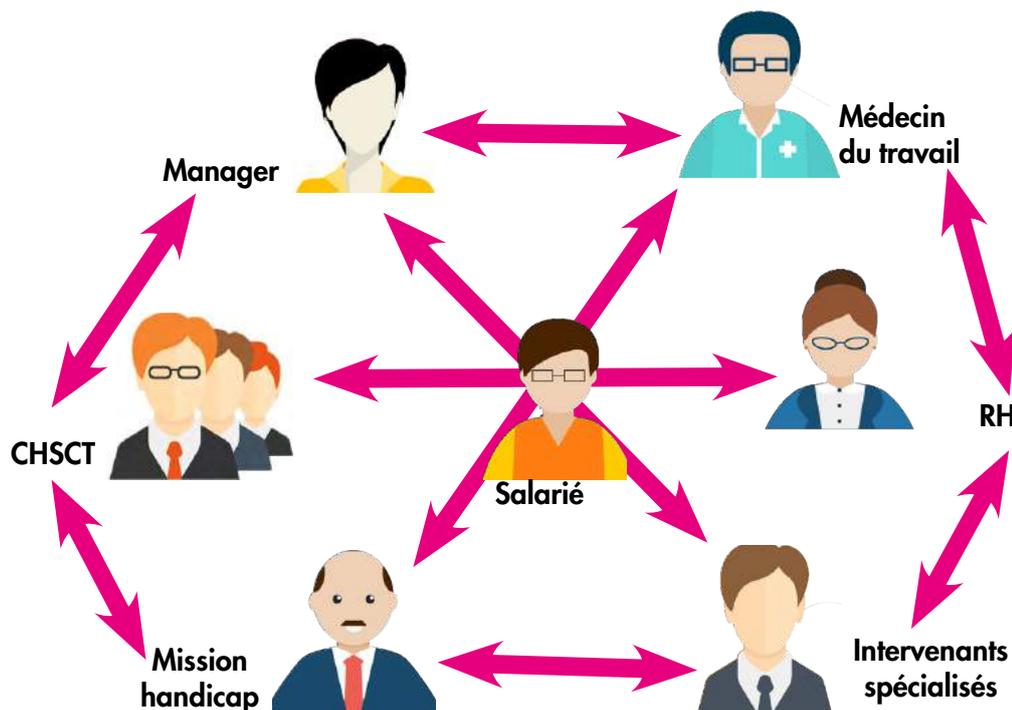
Le plus syndical

Pour que ça marche, l'investissement du manager dans un processus de maintien en emploi doit apparaître comme une réalisation particulière lors de son entretien annuel d'évaluation et participer comme tel à l'appréciation de son activité.

Il n'est pas possible de revenir sur cette attribution du CHSCT dans le texte de l'accord MAIS il est possible de confirmer le rôle central du CHSCT en lui confiant une fonction supplémentaire dans la recherche de solutions de compensation, lorsque les échanges habituels n'ont pas aboutis. C'est à ce titre qu'il pourra jouer le rôle de « commission de compensation ».

Il sera nécessaire dans l'accord de déterminer dans quels cas (exemple : pas de solution validée avec le médecin du travail ou le salarié) et qui peut faire appel (exemple : le salarié concerné, le manager, le médecin du travail, l'employeur) au CHSCT en qualité de « commission de compensation », dans quel délai le CHSCT sera réuni (exemple : 8 jours) et de quels moyens (ressources humaines, financières, formation) il disposera pour cette mission, de qui assistera, en partie au moins, à cette commission (exemple : salarié, manager...) et de l'importance de la participation du médecin de travail lors de ces réunions.

Par ailleurs, le salarié doit se voir conforté dans le droit de se faire accompagner durant toute la démarche par un représentant du personnel de son choix, même en dehors de toute sollicitation du CHSCT.

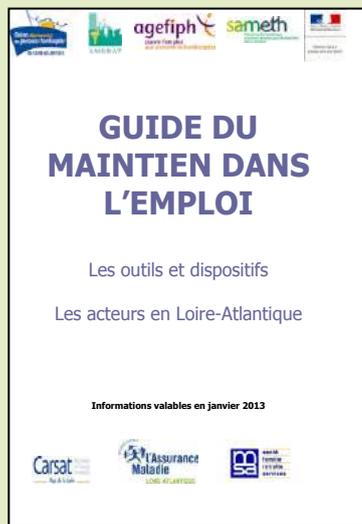


Le maintien en emploi : quand le maintien dans l'entreprise n'est pas possible.

Dans certains cas, le maintien dans le poste ou dans un poste de l'entreprise est impossible. Dans ces rares cas, il est important pour l'avenir du salarié qu'il soit accompagné pour initier sa démarche de reconversion professionnelle ou de reclassement.

Cette action de l'entreprise s'inscrit dans le cadre de l'obligation de maintien de l'employabilité du salarié. En fonction de la dimension de l'entreprise et de son réseau, à vous de déterminer le bon équilibre !

Pour aller  loin



L'essentiel

Le plan de maintien en emploi est destiné à mettre en place les moyens nécessaires à la prévention de la désinsertion professionnelle.

La désinsertion peut être le fait d'une problématique d'aptitude ou de difficultés économiques pour l'entreprise.

Comme pour le plan d'embauche, l'accord doit déterminer des objectifs et des moyens d'y parvenir.

Objectifs et moyens doivent être élaborés « sur mesure » pour l'entreprise.



→ **KLESIA A MIS L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES ET DE LEURS FAMILLES AU CŒUR DE SES PRIORITÉS**

- Accès à des services à domicile avec Domissimo
- Aides financières : aménagements spécifiques, des structures de répit
- Orientation vers des lieux d'hébergement collectif
- Accès à des séjours de vacances adaptés pour les personnes et leurs familles



Un ensemble de services à destination des aidants familiaux

→ **KLESIA APPUIE LE MAINTIEN ET LE RETOUR À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**

- Bilans de retour à l'emploi pour les salariés victimes d'un accident invalidant
- Appui à la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)
- Accompagnement dans la mise en place de politiques Handicap



Village KLESIA, une exposition itinérante pour sensibiliser le plus grand nombre aux situations de handicap

→ **KLESIA SOUTIENT LA RECHERCHE ET L'INNOVATION**

Le Prix KLESIA Accompagnement handicap récompense tous les ans les 4 meilleurs projets issu du monde associatif



KLESIA soutient la recherche médicale à travers l'Institut du cerveau et de la moelle épinière depuis sa création en 2009

Le plus syndical

N'oubliez pas qu'en matière de communication il est important de ne pas multiplier les messages à faire passer et les « cibles » de lecteur dans le même document !

Pour que l'information atteigne le lecteur, il faut qu'elle ait été réalisée pour lui. Il est important par exemple de dédier un document aux seuls managers si vous souhaitez faire passer des messages qui traitent de leur rôle en tant que tel ; mais sans oublier pour autant qu'ils sont également des salariés (presque) comme les autres...

Le plus syndical

Sensibiliser des collègues à la question du handicap au travail c'est leur donner un nouveau regard sur un sujet qui majoritairement ne les préoccupe pas, voire leur fait peur. Vous devez donc apporter l'information jusqu'à eux sans qu'ils aient un quelconque effort à accomplir !

Par exemple, si vous souhaitez sensibiliser vos collègues en utilisant le portail intranet de l'entreprise, l'article ou l'animation devra être inscrit en Une. A contrario, seules les personnes déjà intéressées par le sujet prendront la peine de naviguer et de cliquer... ce qui n'est pas le but recherché.

succès qu'elles ont eu. Vous aurez également besoin de faire un état des lieux sur les actions et les supports de communication habituels de l'entreprise et d'en faire pour eux aussi le bilan « efficacité ».

La sensibilisation au handicap au travail est une épreuve d'endurance, les actions ponctuelles ne suffisent pas. Il est donc particulièrement utile d'intégrer le plus rapidement possible le sujet du handicap aux sujets habituels sur lesquels l'entreprise communique en interne.

Par souci d'efficacité, il est important de ne pas rechercher systématiquement la création de nouveaux supports ou de nouveaux événements pour parler « handicap ». Au contraire, l'utilisation de supports de communication tels que les journaux internes ou les événements préexistants permet de capitaliser sur eux pour porter le message « handicap ». Au surplus, cela contribue à la banalisation du sujet.

Tous les supports sont donc bons à prendre : journal interne, intranet, radio/Tv interne, événements nationaux ou locaux... À vous de choisir ! Sans pour autant oublier l'objectif et les conclusions du diagnostic... Pensez toutefois qu'il faudra varier les supports et répéter régulièrement les messages. Les actions événementielles ont l'avantage de créer une dynamique mais cette dynamique doit impérativement être entretenue afin de donner des résultats pérennes.

Il est important de déterminer dès la phase de négociation, les actions consacrées à la sensibilisation des salariés. Pour mieux construire votre projet, et garantir sa bonne mise en œuvre, il est important d'y travailler avec les services dédiés à la communication interne dans l'entreprise.

N'oubliez pas que la finalité de cette sensibilisation est de rendre le collectif de travail « accueillant » face au handicap d'un nouvel embauché, dans le cadre du retour d'un salarié suite à un arrêt de travail et à une éventuelle reconversion professionnelle ou face à une « simple » compensation du handicap.

Ces actions de sensibilisation auront également pour effet induit de favoriser la déclaration de leur handicap par certains salariés qui appréhendaient de le faire. En effet, parler du sujet c'est aussi autoriser les échanges entre collègues et permettre de dépasser ses craintes de révéler sa propre situation...

L'information des salariés sur le contenu de l'accord

Cet élément, s'il apparaît souvent comme une évidence, ressort régulièrement des bilans de mise en application des accords handicap comme un point à améliorer. Et oui, la réussite de l'accord passe obligatoirement par une bonne connaissance de celui-ci par ceux qui interviennent à sa mise en œuvre (une information particulière devra être effectuée pour le médecin du travail par exemple) mais également pour ceux qui en sont les bénéficiaires...

Il ne faut pas non plus confondre cette action d'information avec les « plaquettes » que vous pourrez décider de diffuser sur le processus

de reconnaissance de son handicap devant la MDPH.

Il s'agit ici d'informer les salariés sur les dispositifs qui figurent dans l'accord pour qu'ils les connaissent et en demandent le bénéfice le cas échéant. Pour être efficace, cette information devra être réalisée à plusieurs reprises et selon des formules variées. Elle devra également être disponible autant que de besoin pour les salariés s'interrogeant sur leurs droits.

Exemple : diffusion du document d'information en ligne sur l'intranet de l'entreprise, mise à disposition de la plaquette au sein du centre de santé au travail, affichage sur les panneaux direction de la disponibilité du document sur intranet, rappel de cette disponibilité en fin d'article dans le journal interne de l'entreprise.

En fonction des habitudes et des disponibilités de vos collègues pour accéder aux informations (et de votre volonté), vous pouvez envisager des supports plus originaux tels que des vidéos réalisées avec ou par les négociateurs eux-mêmes.

L'important est de ne pas oublier l'objectif : que le message passe jusqu'au salarié qui en est le plus éloigné... les non-connectés, le nouvel embauché, le salarié en retour de congé long, les débordés...

Tous les salariés n'ont pas vocation à connaître les 15-20 pages de l'accord ! Mais ils devront connaître son existence et la possibilité d'accéder facilement à un document de vulgarisation en cas de besoin.

En dehors des actions d'information et de sensibilisation, vous pouvez décider de mettre certains outils en place pour garantir des conditions d'accueil ou de retour en emploi réussi.

Le processus d'accueil du nouvel embauché

Un tel processus peut déjà exister au sein de l'entreprise, la phase de diagnostic vous aura alors éclairé sur son efficacité pour les nouveaux embauchés en situation de handicap.

Si vous n'avez jamais mis en place un tel dispositif, l'accord handicap peut être l'occasion d'y réfléchir et de le tester.

Ce processus pourra également être adapté à l'accueil, non pas d'un nouvel embauché mais d'un salarié en retour dans l'entreprise, en fonction de la durée de son absence et des changements intervenus, de son retour au sein de son service ou non...

L'idée n'est pas de créer quelque chose de lourd et d'artificiel, mais de prendre le temps de l'accueil, de la présentation et de l'explication du contexte dans lequel son travail va être réalisé et la rencontre avec les collègues avec lesquels il va être amené à travailler.

Encore une fois, il est possible que ce processus relève du « bon sens » et « il va s'en dire ». Malheureusement, la pratique nous révèle au quotidien que nous ne prenons souvent pas ce temps, alors même qu'il serait bénéfique pour tous, handicap ou pas.

Le plus syndical

L'information sur le contenu de l'accord et la sensibilisation sur le handicap ne doivent pas être confondues, ce sont des actions bien différentes même si elles sont complémentaires. En pratique, l'une répond à la question « Quoi ? » tandis que l'autre répond à la question « Comment ? ».



Budget

L'ensemble de ces projets seront financés par le budget de l'accord.

Mes notes

Retenons cette expression d'un DRH du secteur du luxe « Le handicap nous oblige à faire ce que nous devrions toujours faire dans le cadre d'un recrutement. On n'a jamais vu un nouveau joueur rentrer sur le terrain sans avoir été présenté à ses coéquipiers, avoir été affecté précisément à un poste et avoir pratiqué quelques temps en entraînement pour connaître les interactions entre chacun... ET pourtant c'est ce que nous faisons tous les jours ». Ajoutons qu'il s'agit d'une des clés du « bien-faire » facteur indispensable de la Qualité de Vie au Travail...

Si vous souhaitez mettre en place un tel processus, à vous de le construire en fonction de votre structure, vos modalités de fonctionnement... Un travail de sondage auprès des nouveaux embauchés des 2 dernières années pourrait beaucoup vous aider !

« Le processus d'accueil du nouvel embauché déjà en place dans l'entreprise (Le livret d'accueil du nouvel embauché, mars 2008 page 3 et 4) est aménagé pour répondre aux spécificités éventuelles liées au handicap. Lorsque les services RH reçoivent les conclusions du médecin du travail dans le cadre de la visite de pré-embauche, ces éléments sont transmis sans délais au responsable hiérarchique du nouvel embauché. En cas de besoin, le processus mis en place dans le cadre du maintien dans l'emploi est mobilisable à la demande du médecin du travail, du responsable hiérarchique, du CHSCT ou des services RH.

Dans tous les cas, un entretien dédié intervient entre le responsable hiérarchique, les services RH et le nouvel embauché dans les 8 jours précédant son intégration dans l'entreprise afin d'établir conjointement les conditions de son activité ».

La visite de pré-embauche

La visite de pré-embauche du médecin du travail est obligatoire lors de l'embauche d'un salarié handicapé.

Vous n'avez donc pas besoin de l'acter dans l'accord. Mais si vous décidez de mettre en place un parcours d'accueil, il est important de rappeler la place du médecin du travail et de la visite de pré-embauche.

C'est lors de cette visite que le médecin du travail pourra demander des aménagements ou la mise à disposition d'un matériel adapté au handicap.

Il s'agira alors de mettre tout en œuvre pour que les aménagements et le matériel soient opérationnels à la date d'entrée du salarié dans l'entreprise. Vous avez donc intérêt à échanger avant sur ce sujet



Budget

Les frais engagés (heures de tutorat, formation...) par la mise en place du tutorat sont financés sur le budget de l'accord.

Mes notes

« Les parties considèrent le parrainage comme un moyen complémentaire favorisant l'intégration du salarié à son nouveau poste de travail.

Le parrainage est mis en place à la demande du salarié. Cette possibilité lui est présentée et proposée lors de l'entretien préalable à sa prise de poste avec son responsable hiérarchique et les services RH.

- Le parrain assure sa mission de façon volontaire. Cette mission apparaît dans le cadre de l'entretien annuel du salarié. Elle est évaluée et valorisée en tant que mission professionnelle à part entière.
- Le parrain dispose de 8 heures par mois pour l'exercice de cette mission. Le temps passé à l'accompagnement du collègue, travailleur handicapé, au titre du parrainage est imputable sur le budget de l'accord
- Le parrain bénéficie d'une formation spécifique de 2 journées afin de pouvoir assumer cette mission. Cette formation est obligatoire. Elle est renouvelée tous les 2 ans.
- Le parrainage est mis en place pour une durée de 3, 6 ou 12 mois. Il est renouvelable une fois à l'initiative du salarié, du responsable hiérarchique ou des services RH.

L'objectif du parrainage est de faciliter :

- L'intégration du nouveau salarié à l'environnement, au(x) collectif(s) et aux habitudes et usages de travail.
- L'expression des besoins et des difficultés rencontrés dans le cadre de la prise de poste ».

La formation du collectif de travail et du manager

Pour certaines situations (conditions d'emploi, handicap...) la formation du manager et/ou des membres de l'équipe peut constituer un élément de réussite de l'intégration du salarié.

Comme pour toutes les compensations, il n'est pas possible de déterminer à l'avance qui en aura besoin et de quoi sera composée cette formation. Mais vous pouvez, dans le texte de l'accord, en prévoir le principe et donner à des personnes identifiées (médecin du travail, salarié concerné et manager par exemple) la faculté de demander leur mise en place.



Budget

Si l'accord en reste à des volumes de contrat, aucun budget n'y sera alloué. En revanche, la conclusion de partenariat, la mise à disposition durant un volume d'heures de salariés de l'entreprise ou la participation à l'acquisition de nouveau matériel seront financées sur le budget de l'accord. Attention toutefois à ce que les sommes engagées ne soient pas trop importantes dans la mesure où elles ne bénéficient pas directement à l'entreprise et à ses salariés.

« Afin de promouvoir l'accès au travail de toutes les personnes en situation de handicap, la société développera des partenariats avec le secteur adapté ou protégé sur l'ensemble de ses sites.

Ces structures, en fonction de leur activité et de leur proximité géographique, seront sollicitées dans le cadre de tous les appels d'offre.

Les partenariats pourront prendre la forme de :

- Participation au financement de formation ou de mise à disposition de formateurs internes pour des montées en compétence en vue de répondre aux besoins de la société,
- Participation au financement pour l'acquisition ou le renouvellement de matériels ou d'équipements répondant aux besoins de l'entreprise,
- Accueil de travailleurs dans le cadre de stages de découverte ou de mise en situation professionnelle,

Chaque établissement établit un programme dans ce cadre. Le programme sera présenté pour validation lors de la 1ère réunion de la commission de pilotage de l'accord handicap ».

La formation

Il s'agit de traiter les besoins en formation et en acquisition de compétences qui dépassent les dispositifs habituels du droit à la formation. Ne pourront jamais y figurer les formations du « plan de formation ».

- Ces actions de **formation ne peuvent être destinées qu'au salarié handicapé** (ni à son manager, ni à ses collègues),
- Mais elle peut également constituer en des actions **d'accueil de stagiaires en situation de handicap** (travail de partenariat et de recherche auprès des écoles, temps consacré par les maîtres de stage...),
- De **mise à disposition de compétences de l'entreprise dans des centres de formations** spécialisés (modules de formations dispensées par un salarié de l'entreprise dans le cadre d'une mise à disposition à titre gracieux)...

Bref, les actions de formation peuvent bénéficier à des salariés de l'entreprise ou à des personnes extérieures mais uniquement en situation de handicap.

L'accord devra préciser pour chacun des aspects identifiés les objectifs ainsi que les moyens d'y parvenir.

Le plus syndical

La plupart des aspects qui constituent le plan de formation ont pu être développés dans d'autres parties de l'accord. Et pour cause ! La formation n'est, très majoritairement, qu'un outil pour atteindre les objectifs d'embauche, de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle et de bonne insertion du salarié.

Par exemple, combien de stagiaires seront accueillis, pour quels types de durée de stage, pour quelles formations ou niveaux de qualification... ET comment l'entreprise va procéder pour faire connaître ces ambitions auprès des écoles et/ou trouver les stagiaires.

Sur la question des stages, il est important de marquer une cohérence avec la situation de l'entreprise face au recrutement. Ainsi, si l'entreprise rencontre des difficultés pour recruter des salariés sur des hauts niveaux de compétences, de technicité ou de responsabilité, il est important qu'elle emploie la dimension des stages pour y parvenir. Cet objectif exigera une recherche des structures de formations (initiale ou continue) qui forment aux compétences recherchées.

« Au titre du plan de formation, seront financés par le budget de l'accord : les surcoûts relatifs aux actions de formation, y compris du plan de formation de l'entreprise lorsqu'une adaptation a été rendue nécessaire pour que le bénéficiaire puisse la suivre (ex. : interprète en langue des signes, logiciel spécifique...), les coûts de formation liés à l'aménagement du poste, les coûts des actions de formation spécifiques dispensées aux travailleurs handicapés pour leur permettre une insertion et une évolution professionnelle réussies dans l'entreprise. Il peut s'agir également d'un plan individuel de formation après un bilan de compétences ou une analyse des besoins de formation ».



Budget

Les coûts engagés pour la formation du stagiaire tel que le temps consacré par le maître de stage peuvent être imputés sur le budget de l'accord.



Budget

Seuls les frais dépassant le budget habituel de la formation professionnelle pourront être imputés sur le budget de l'accord.

Cette fois encore, à vous de juger ce qui a le plus de sens par rapport aux objectifs de l'entreprise et sa situation.

Vous pourrez également profiter de ce plan pour déterminer la place des structures de formation des personnes handicapées dans la destination de la **taxe d'apprentissage** de l'entreprise.

Mes notes

Pour aller  loin



L'essentiel

Le plan d'insertion est destiné à établir à l'avance ce qui favorise en pratique l'accueil du nouveau salarié ou le retour dans l'entreprise lors de la survenance du handicap : la sensibilisation au handicap, l'information sur les dispositifs de l'accord, le processus d'accueil, la formation...

Pour être efficace, le plan d'insertion doit être parfaitement adapté aux besoins de l'entreprise et des femmes et des hommes qui y travaillent. Il n'y a donc pas de plan parfait pour tous.

Le plan de formation en faveur des travailleurs handicapés représente l'action particulière de l'entreprise vis-à-vis du handicap et dépasse ses obligations au titre du plan de formation général.

Les actions du plan de formation de l'accord ne sont ouvertes qu'aux seuls salariés handicapés.

Fiche 8 : Accord agréé - Le plan d'adaptation aux mutations technologiques art R.5212-4 C. travail

Une fois traité le plan d'embauche et le plan de maintien dans l'entreprise, le code du travail laisse aux négociateurs le choix entre deux plans :

- Le plan d'insertion et de formation
- Le plan d'adaptation aux mutations technologiques

Ces deux plans au choix sont très différents. S'il n'est souvent pas possible de construire une politique d'emploi des salariés handicapés sincère et efficace sans plan d'insertion et de formation, en revanche, le plan d'adaptation aux mutations technologiques est parfois essentiel, en fonction du contexte de l'entreprise.

Il n'est évidemment pas interdit de choisir au cours de la négociation de traiter tous les plans !

En pratique, il faut cependant noter que ce plan est rarement abordé par les entreprises ou bien de manière très limitée.

Sur ce plan comme sur les précédents, souvenons-nous qu'il n'arrive pas en terrain vierge et que l'histoire de l'entreprise et des salariés qui y évoluent configurent le champ des actions possibles... et des réussites.

L'accord sera rédigé autour des objectifs recherchés et des méthodes et moyens à employer.

Il ne pourra remettre en cause les compétences du Comité d'entreprise ou du Comité d'établissement en matière d'introduction de nouvelles technologies (article L.2323-13 et suivant -29s nouveau C.Travail) et du CHSCT, le cas échéant (article L.4612-9 C.Travail).

Les conséquences sur l'emploi des personnes handicapées du développement d'une nouvelle technologie.

Le plan d'adaptation aux mutations technologiques vise en tout premier lieu à anticiper les conséquences sur l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés lors de la mise en place de nouvelles technologies. Sont visées, la capacité effective à tenir le poste une fois la nouvelle technologie mise en place, les conséquences sur les conditions de travail, sur le contenu de l'emploi occupé...

Ce plan vise donc les entreprises dans lesquelles des changements technologiques sont programmés à court terme dans le cadre de l'évolution naturelle des métiers ou dans le cadre de choix stratégiques d'entreprise.

Sous cet angle, le plan invite les acteurs à s'initier à la notion de conception universelle.

Mes notes

Mes notes

La conception universelle

« La conception universelle est une stratégie qui vise à concevoir et à composer différents produits et environnements qui soient, autant que faire se peut et de la manière la plus indépendante et naturelle possible, accessibles, compréhensibles et utilisables par tous, sans devoir recourir à des solutions nécessitant une adaptation ou une conception spéciale ».

Conseil de l'Europe, Résolution ResAP (2001)1

Cette réflexion anticipe donc la question du maintien dans l'emploi avant même que la contrainte du handicap s'exprime, puisqu'elle vise à concevoir le produit qui sera utilisable par tous, quelle que soit sa situation.

La conception universelle est une notion transverse, elle ne vise pas uniquement la question du handicap. Elle est, en quelque sorte, l'inverse de la philosophie ayant prévalu lors des précédentes révolutions industrielles, au cours desquelles les machines étaient développées de manière standardisées pour un utilisateur au profil unique : homme d'1,75 m.

La conception universelle est la traduction littérale, en pratique du principe selon lequel c'est la machine qui doit s'adapter à l'Homme et non l'inverse... La machine doit donc être conçue pour toute l'Humanité.

Contrairement à ce que l'on peut penser spontanément, les mutations technologiques ne concernent pas uniquement les entreprises de productions. Toutes les entreprises sont susceptibles de s'engager dans cette réflexion ; que ce soit dans le cadre d'un projet de rénovation complète d'une ligne de montage comme pour le développement d'un nouvel outil de gestion des portefeuilles client.

Ce raisonnement peut d'ailleurs se mener de manière plus diffuse à propos du matériel mis usuellement à disposition des salariés dans l'entreprise. Un travail de sensibilisation devra alors être mené avec les responsables de ces « achats ». Mais attention, cela ne pourra pas avoir d'impact financier sur le budget de l'accord.

Les conditions générales de travail des salariés de l'entreprise tirent systématiquement un très grand bénéfice des réflexions sur l'« utilisateur ». C'est un des avantages induit, et très rapidement identifiable par tous, de ce prisme.

Cette réflexion autour des conséquences des évolutions technologiques et de l'avenir des métiers est comprise dans la notion de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et dans la dimension « développement durable ».

La mise en place dans l'entreprise de nouvelles technologies pour favoriser l'emploi des personnes handicapées

Mais le plan d'adaptation aux mutations technologiques peut également s'inscrire de manière plus dynamique dans la mise en place de nouvelles technologies dans l'entreprise à seule fin de faciliter l'emploi, la formation, l'évolution professionnelle des personnes handicapées. Il s'agit alors d'être proactif et d'envisager les évolutions sans même attendre qu'elles « s'imposent » : mise en place au regard de technologies connues, voir même de développement d'une veille technologique.

Le plan peut donc amener les partenaires à s'interroger sur le travail tel qu'il existe en identifiant ses caractéristiques « handicapantes » et en développant des solutions pour les réduire.

« L'ensemble des salles de réunion et de formation disposant d'un système de sonorisation à la date de la signature de l'accord seront équipées de boucles magnétiques dans les 18 mois. Les salles ne disposant, à la signature, de système de sonorisation seront équipées pour que l'ensemble des sites de l'entreprise disposent de salles de réunions accessibles aux personnes sourdes ou malentendantes pouvant accueillir dans les conditions habituelles de confort au sein de l'entreprise, des réunions de 12-15 personnes, 50 personnes et 100 personnes ».

Il faut être vigilant et prendre en compte non seulement les changements de matériels mais également les mises à jour de logiciels sur des matériels existants.

Cela peut mettre en péril un maintien dans l'emploi sur un poste de travail qui était totalement accessible avant la modification technologique et qui ne l'est plus ou ne le serait plus ensuite...

Le développement par l'entreprise de ses ressources technologiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Enfin, le plan d'adaptation aux mutations technologiques peut également être structuré autour de la mise à disposition par l'entreprise de certaines de ses compétences et ressources technologiques au profit de projets destinés à favoriser l'emploi des personnes handicapées.

Il peut s'agir par exemple de prévoir le maintien, en fin de projet, durant quelques semaines supplémentaires, d'une cellule de recherche et de développement de l'entreprise pour développer des outils immédiatement utilisables par une personne handicapée dans le but de favoriser le développement des compétences, l'employabilité ou le travail.

Mes notes

Il ne s'agit évidemment pas de financer son département de recherche et de développement par l'accord handicap ! La poursuite des travaux n'interviendra que sur une courte durée ET au profit d'un objectif et d'un projet identifié.

La formation aux nouvelles technologies

Les entreprises pensent bien faire en proposant une formation spécifique aux personnes handicapées ; formation parfois encore plus contraignante que pour les salariés ordinaires de l'entreprise...

Il est important d'identifier qui a besoin de quoi : une session « handicap » n'a bien souvent pas de sens...

Pour aller  loin



L'essentiel

Le plan d'adaptation aux mutations technologiques peut revêtir principalement trois formes :

- Anticiper les conséquences d'un projet à venir sur les conditions d'emploi
- Améliorer les possibilités et conditions d'emploi en introduisant de nouvelles technologies
- Consacrer une partie de ses compétences internes au profit du développement de nouvelles technologies en faveur des personnes handicapées.

Dans tous les cas, le plan d'adaptation aux mutations technologiques ne peut remettre en cause les compétences des CE et CHSCT dans cette matière.

Fiche 9 : Pilotage et mise en application de l'accord agréé art R.5212-4 C. travail

Contrairement aux négociations traditionnelles qui aboutissent à un accord dont seul l'employeur sera responsable de sa mise en œuvre, l'accord handicap a lui vocation à maintenir les acteurs dans une certaine coopération.

Les sections syndicales sont nombreuses à nous rapporter telle ou telle demande de la part de leur entreprise pour favoriser la mise en œuvre de l'accord. Il est important que nous nous saisissons de cette opportunité pour un véritable travail en commun dans la durée !

Une fois l'accord signé et agréé, le livre de la négociation se referme MAIS le travail commence...

L'animation et pilotage de l'accord

Il s'agit de déterminer par qui et comment les actions programmées dans le texte de l'accord seront réalisées. Très souvent, dans le texte de l'accord, il a déjà été fait mention de groupe de travail, de chargée de mission handicap... ces développements permettront de vérifier la cohérence de ce qui a été envisagé dans chaque plan et d'indiquer qui va prendre la responsabilité du pilotage de l'ensemble.

L'animateur ou chef de projet

Un animateur (et un seul) doit être clairement identifié. Sa position dans l'entreprise doit lui offrir la légitimité nécessaire à la mise en œuvre de ce projet d'entreprise par nature transversal. Mais ces activités professionnelles devront également être remises au moins partiellement en question afin de lui garantir le temps nécessaire à cette nouvelle mission. C'est pourquoi, les négociateurs choisissent souvent de rattacher l'animateur à la direction centrale de l'entreprise sans pour autant confier sa mission à l'actuel DRH, déjà bien occupé par ses activités quotidiennes...

Quoi qu'il en soit, vous devrez établir les compétences nécessaires pour remplir cette mission, les actions qu'il devra mener et le temps qui lui sera imparti ; c'est la fiche de poste. Il est ainsi possible de limiter l'activité consacrée à l'accord handicap à deux journées par semaine par exemple, ou de prévoir qu'il défendra en CCE le bilan de l'action handicap dans l'entreprise chaque année.

« Une fois par an, le responsable de la mission handicap vient rendre compte en CCE de l'avancée des travaux. Il présente à cette occasion les éléments de la DOETH pour l'ensemble de l'entreprise, conformément à l'article R.5212-4 C.Travail ».



Budget

D'un point de vue financier, cette partie de l'accord ne pourra pas consommer plus de 20 % du budget global.

Mes notes

« Afin de piloter et de suivre la mise en application du présent accord, un comité de pilotage est créé dans le respect des attributions des instances représentatives du personnel. Le comité de pilotage est composé de : trois représentants de la direction de l'entreprise et de deux représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et du responsable de la mission handicap. Il se réunit tous les six mois selon un ordre du jour établi par le responsable de la mission handicap et comportant obligatoirement les points suivant :

- état des lieux des projets et actions en cours de déploiement
- résultats des actions déjà entreprises
- validation des projets finalisés avant leur lancement
- examen des indicateurs de chaque plan
- suivi budgétaire

Il est établi un compte-rendu officiel de ces réunions, rédigé par le responsable de la mission handicap et validé majoritairement par les membres du comité. Ce compte-rendu est adressé à chacun des membres du comité de pilotage ainsi qu'aux comités de suivi locaux par l'intermédiaire du référent handicap d'établissement.

Le comité de pilotage se réunit en séance extraordinaire sur l'initiative de l'un quelconque de ses membres.

Le comité de pilotage est compétent pour décider d'une ventilation du budget de l'accord au sein d'un même plan ou d'une année sur l'autre ».



Budget

Les frais induits par la tenue de ces réunions rentrent dans le budget de l'accord

Les comités locaux

Le comité a tout son sens au niveau national mais également au niveau local afin que les représentants des salariés dans les différents établissements bénéficient des informations et d'une capacité d'intervention.

Mes notes



Budget

Le salaire correspondant au temps d'activité consacré à cette mission sera pris en charge par le budget de l'accord, de même que les frais liés aux réunions des référents locaux.

« Des comités de suivi locaux de l'accord sont situés dans le périmètre de chaque comité d'établissement. Ils se réunissent deux fois par an dans les quinze jours qui précèdent la réunion du comité de pilotage national. Le compte-rendu de ces réunions est transmis par le référent handicap local au responsable de la mission handicap afin d'éclairer les échanges lors de la réunion du comité de pilotage national.

Une fois par an, le référent handicap local vient rendre compte en CE de l'avancée des travaux sur le périmètre de l'établissement et dans une perspective nationale. Il présente à cette occasion les éléments de la DOETH que l'établissement aurait dû déclarer sans la mise en place du système de péréquation ».

Les missions handicap locales

La déclinaison des interlocuteurs « handicap » au niveau local est clairement identifiée par les retours d'expérience comme l'une des clés de réussite. Les salariés qui se sentent concernés par le sujet mais également les managers, la direction locale... doivent pouvoir trouver un intervenant au plus proche d'eux et de leurs préoccupations.

Le référent ou correspondant handicap local est l'interlocuteur et l'animateur pour la mise en œuvre de l'accord en local. Il est important que ces missions soient clairement énoncées dans l'accord, ce qui correspondra à sa fiche de poste.

« Des correspondants handicap sont mis en place au niveau de chaque établissement au sens du CE. Ils réalisent leur mission conformément à la fiche de poste établie en annexe de l'accord. Le temps consacré à cette mission varie en fonction des caractéristiques de l'établissement pour le compte duquel elle est exercée. Il est établi à un minimum de cinq jours par mois soit 35 heures. Le temps spécifique établi pour chaque établissement est précisé en annexe de l'accord ».

Pour le niveau local comme pour le niveau national, le salarié à qui sera confiée cette mission devra disposer de la capacité d'intervention indispensable à une mission transversale ET de temps...

Le référent handicap en local ne devra pas exercer cette mission en solitaire. Il est capital qu'il puisse échanger avec les référents des autres établissements comme avec l'animateur national. C'est à la fois un élément de progression dans les compétences et les savoirs faire mais également (et surtout) un facteur de motivation.

Mes notes

À vous de déterminer les modalités de ce travail collaboratif d'autant plus important au lancement d'une politique handicap.

« Les référents handicap locaux sont réunis tous les 2 mois par le responsable de la mission handicap. La fréquence de ces réunions pourra être abaissée à une réunion tous les 3 mois durant la dernière année de l'accord sur décision du comité de pilotage. L'objectif de ces réunions est de... ».

Indicateurs de suivi

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord est le cœur de l'activité du comité de pilotage ou comité de suivi. Afin de réaliser ce suivi, le comité doit disposer d'informations précises qui permettent d'observer :

- Les réalisations
- Les avancées sur les projets d'ampleur
- Les effets quantitatifs et qualitatifs des actions menées
- Les rapports d'activité des personnes dédiées en tout ou partie à la réalisation de l'accord
- L'utilisation du budget, poste par poste

Les indicateurs peuvent être définis plan par plan, action par action ou peuvent faire l'objet d'une liste exhaustive en fin d'accord, même si en pratique, il conviendra de réfléchir à ses marqueurs pour chaque actions programmée.

Exemple 1 - Formation des managers

Action : former l'ensemble des managers à la question du handicap (sensibilisation, management et handicap, accès à la formation, développement des compétences, relations au sein de l'équipe, dispositifs et outils mis en place par l'entreprise, interlocuteurs privilégiés pour le manager). Cette formation sera développée en 2 x 1 journée pour les managers déjà en poste. Elle sera intégrée au cursus de formation / intégration des nouveaux managers à raison de 12 h. Le cursus sera désormais de 12 jours.

Indicateurs de suivi :

- État d'avancement de la construction des formations si réalisation en interne / État d'avancement de la recherche d'intervenant en cas de réalisation externe (cahier des charges, devis...).
- Programme détaillé des deux formations mises en place avec avancée pédagogique. Projections utilisés, supports.
- Dates des formations réalisées et des formations programmées.
- Nombre de personnes par sessions.

Le plus syndical

Certaines informations seront particulièrement importantes à rapprocher les unes des autres, telles que le nombre de recrutements et le nombre de licenciements pour inaptitude. Il est donc utile de disposer des chiffres bruts et de ne pas en rester aux seuls pourcentages.

Le plus syndical

La CFE-CGC a mis en place un dispositif d'accompagnement des sections en cours de négociation. Sollicitez-nous le plus en amont possible, dès la phase d'état des lieux afin que l'accompagnement vous soit le plus profitable !

Mes notes

- Nombre de managers formés sur la période. Statistiques par catégories (manager en poste 1^{ère} ou 2^e journée / cursus nouveau manager).
- Pourcentage global de managers formés (taux de pénétration).
- Nombre de managers inscrits pour les prochaines dates. Modalités de publication des formations proposées.
- Retour des managers : appréciation à chaud fin de formation. Grille + verbatim
- Retour des managers : appréciation à froid, début de 2^e journée + évaluation à 6 mois. Grille + verbatim
- Retour spécifique des managers formés ayant un collaborateur handicapé dans leur équipe.
- Évolution du budget

Exemple 2 – Plan d'embauche

- Nombre de salariés recrutés
- Avancée des objectifs établissement / établissement
- Actions entreprises, établissements concernés, budget dépensé, résultats obtenus : partenariat développés, interventions en milieu scolaire ou dans le cadre de formation professionnelle continue, salon de recrutement, etc...
- Date d'entrée, catégorie d'emploi, type de contrat / global ET établissement
- Date de sortie, cause de sortie durant la période de suivi (rappel 24 mois) / global ET établissement
- Conditions d'accueil : aménagements médecin de travail, processus suivi (réfèrent local, commission de compensation...) délai de mise en place / global ET établissement
- Retours entretiens Manager-Salarié à 6 mois, à 12 mois, à 18 mois et 24 mois. Grille + verbatim / global ET établissement

Tous les éléments programmés à l'accord devront pouvoir être évalués. C'est d'ailleurs un très bon test pour savoir si l'objectif est clair et les moyens suffisamment développés.

Servez-vous également des éléments déjà à votre disposition tels que le bilan du précédent accord ou les résultats du diagnostic.

Vous pouvez également prévoir des enquêtes de satisfaction des salariés en général, des salariés et des managers concernés en particulier. Dans ce cas, nous vous recommandons de travailler soigneusement les questions qui seront posées afin de rendre les résultats exploitables. Vous n'aboutirez pas à la même réponse en demandant aux salariés handicapés de l'entreprise s'ils sont satisfaits de leur aménagement actuel de poste de travail (plutôt oui, oui, non, plutôt non) ou si vous leur demandez « Dans le cadre actuel de votre poste de travail quels sont les aménagements qui n'ont pas été mis en place et

qui auraient pu vous offrir de meilleures conditions de travail ou une plus grande efficacité professionnelle » (aménagement techniques, aménagements ergonomiques, aménagements horaires, etc., aucun)

La conclusion de l'accord

Les règles de conclusion et de validité de l'accord sont les mêmes que pour un accord de droit commun. Une fois les signatures recueillis, l'accord devra faire l'objet d'une procédure d'agrément.

Une fois l'accord signé, n'oubliez pas de nous l'envoyer handicap@cfecgc.fr afin que votre expérience et votre savoir-faire profite au plus grand nombre !

Une fois que l'accord est intégralement rédigé, nous vous conseillons de le relire intégralement à l'aide de notre grille de relecture. N'oubliez pas que le point central de l'accord et sa finalité sont : l'emploi !

La vie de l'accord

La DOETH

Durant la période de mise en application de l'accord, l'entreprise doit poursuivre ses déclarations annuelles sur l'obligation d'emploi (DOETH). Article L 5212-5 C. travail.

Ces éléments sont transmis pour information au comité d'entreprise dans les mêmes conditions qu'en dehors de tout accord. Article R 5212-4 C. travail.

Lors de cette réunion, les membres du comité pourront poser toute question utile à la compréhension et à la mise en perspective des chiffres communiqués.

L'état d'avancement de l'accord

L'entreprise doit également réaliser un état d'avancement de chacun de plans établis dans l'accord à destination de la DIRECCTE. Il s'agit d'un bilan annuel. Article R 5212-2-2 C. travail.

Conséquences de l'accord agréé

Tant que l'entreprise n'aura pas atteint en emploi direct et indirect, l'objectif de 6 %, elle ne pourra plus prétendre aux aides et services de l'Agefiph. Elle en retrouvera le bénéfice à la fin de la validité de l'accord ou en cours d'application si l'objectif de 6 % est atteint.

Reventilation au sein du budget global de l'accord en cours d'application

Le budget de l'accord est déterminé par avance dans le cadre de la pesée financière. Il arrive assez régulièrement que des rééquilibrages soient demandés par la Direction de l'entreprise dans le cas où certains plans consomment d'avantage de part de budget que programmé.

Mes notes

Le rééquilibrage ne peut intervenir que dans le cadre d'une concertation avec les organisations syndicales ayant signé l'accord. Il s'agit alors d'un avenant dont le principe doit être prévu dans l'accord principal. La DIRECCTE devra également valider ces rééquilibrages.

En aucun cas, l'entreprise ne peut décider seul de réaffecter certaines sommes. De votre côté, il est important de bien comprendre, pour le présent mais également pour l'avenir, pourquoi il existe ce déséquilibre, avant de valider tout « arbitrage ».

L'enjeu du rééquilibrage pour l'entreprise est très clair. Les sommes qui n'auront pas été dépensées dans le cadre de l'accord devront être reversées à l'Agefiph à la fin de l'accord. A l'inverse, en cas de rééquilibrage, le budget est réinvesti dans l'entreprise au profit d'autres actions programmées.

À titre dérogatoire, la DIRECCTE peut également accorder à l'entreprise le droit de réaffecter ces sommes dans le prochain accord handicap (agrée) en accord avec les partenaires sociaux.

Il est donc important que vous ayez un œil précis sur ce qui amène à une surconsommation de certains postes et à une sous consommation pour d'autres. La sous consommation révèle, la plus part du temps, une non mise en réalisation ou une mise en réalisation partielle des mesures prévues. Soyez vigilant ! Trop d'entreprises se plaignent de ne pas trouver de candidats répondant à leurs exigences dans le cadre de recrutement pour expliquer la non-atteinte des objectifs, alors même que les actions programmées et le budget alloué n'ont pas été entreprises ou dépensés...

La fin de l'accord

L'accord prend fin à la date programmée par les négociateurs.

Le bilan de l'accord devant le comité de pilotage ou de suivi

Cette étape, si elle peut apparaître comme formaliste est très importante pour l'avenir. Elle constituera l'élément central de l'état des lieux pour une éventuelle nouvelle négociation sur le sujet.

Toutes les actions devront être passées en revues et leurs résultats analysés en n'oubliant pas que l'objectif central de votre accord est l'emploi. Les résultats devront donc nécessairement être analysés dans la perspective de cet objectif.

Le bilan de l'accord devant la DIRECCTE

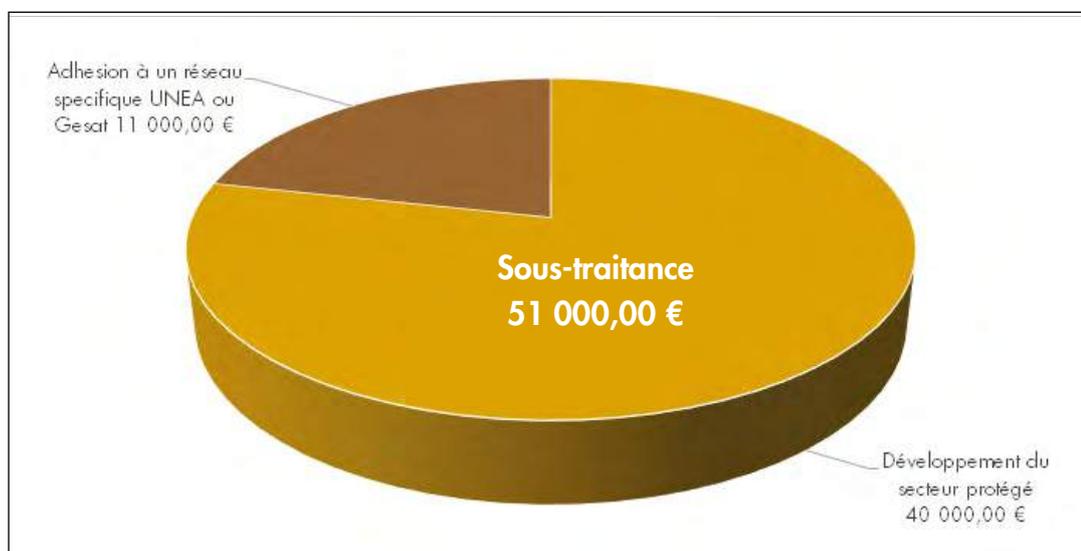
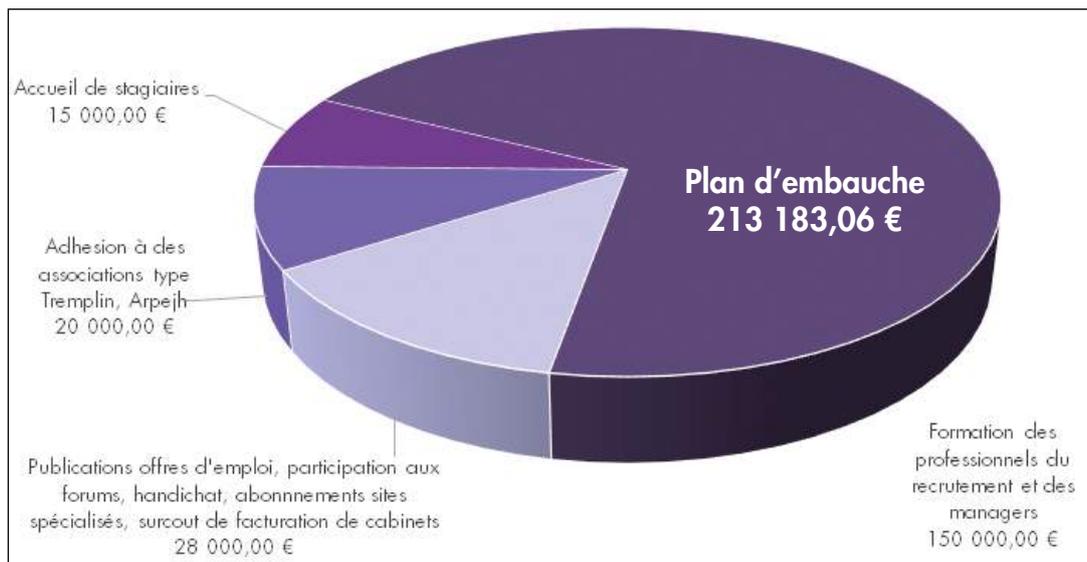
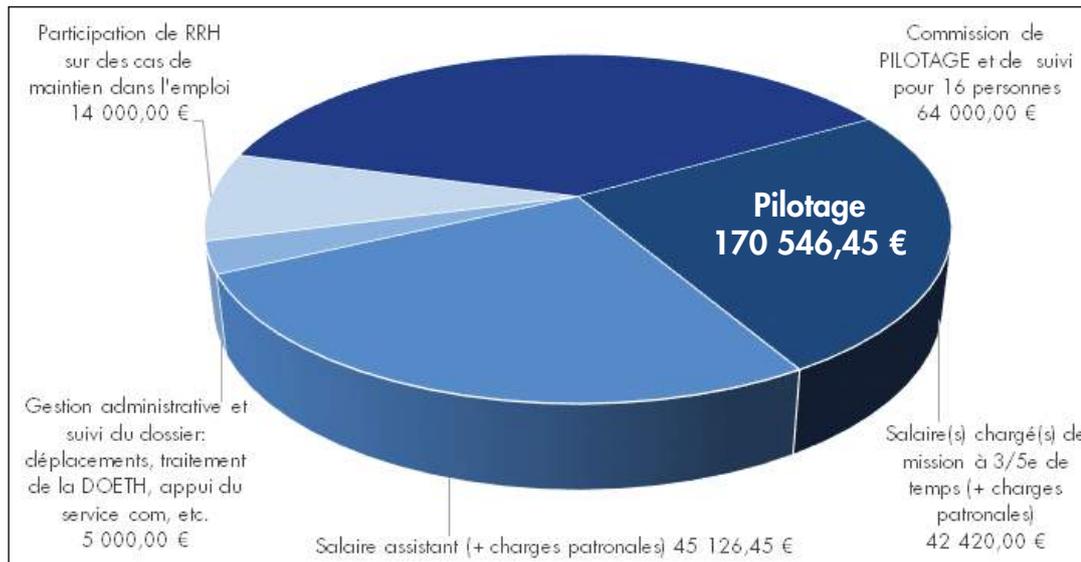
La présentation devant la DIRECCTE a lieu après la présentation et la validation par le comité de pilotage. Cette chronologie vous permet de contribuer au bilan final qui sera présenté à la DIRECCTE.

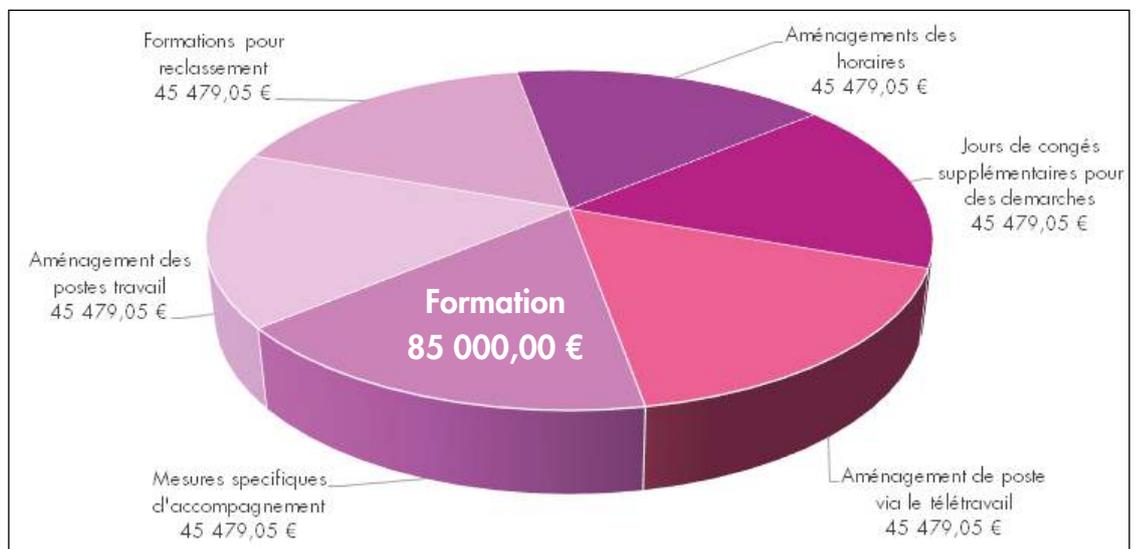
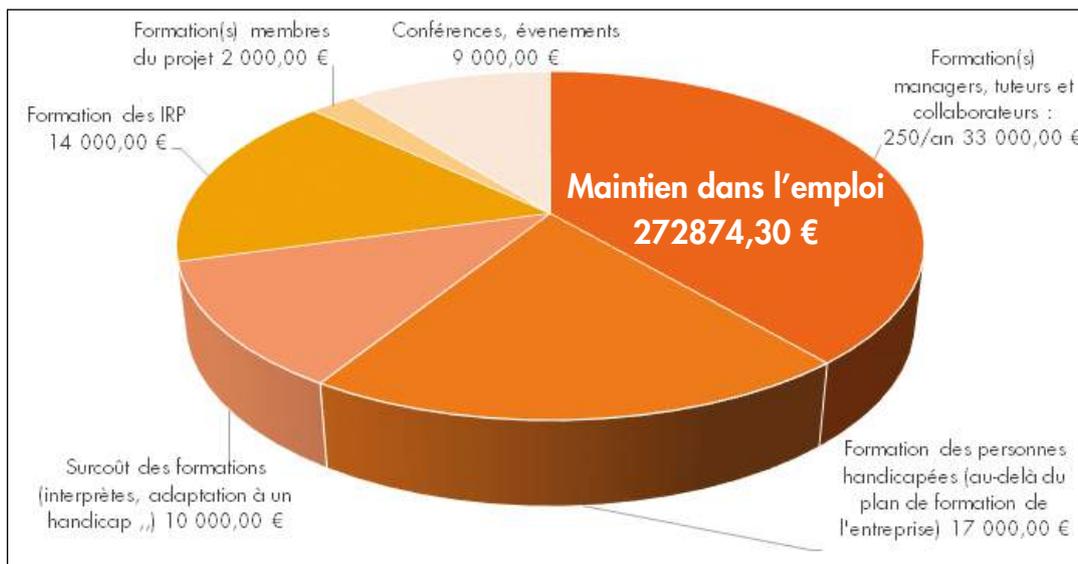
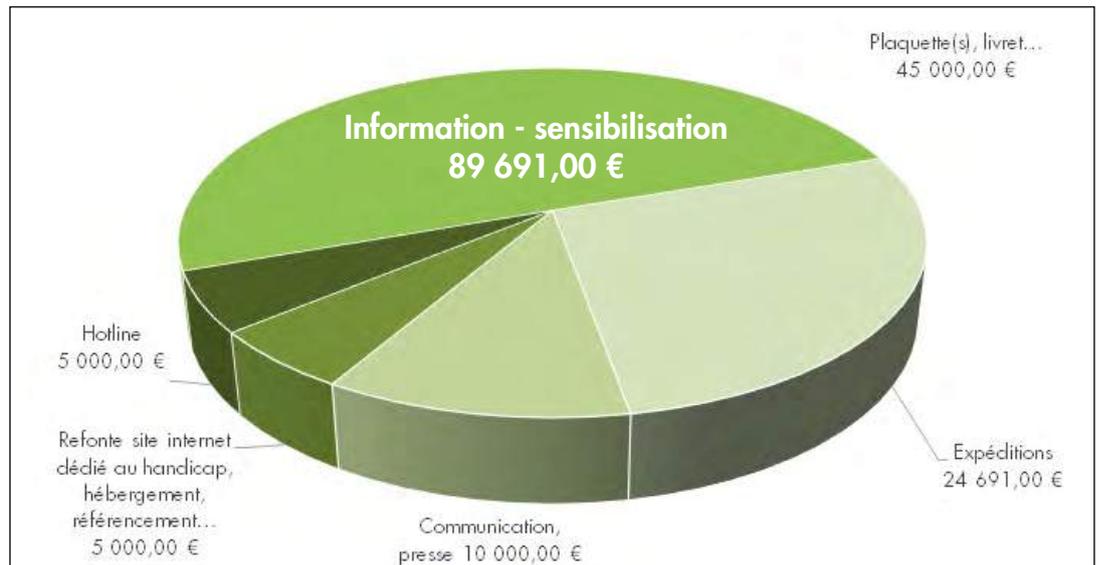
La DIRECCTE examine la bonne application de l'accord au regard du bilan qui lui est fourni par l'entreprise mais également au regard des contributions des organisations syndicales qui lui seront communiquées.

Le plus syndical

Si vous le souhaitez, nous pouvons également vous accompagner dans cette phase de bilan pour vous donner les clés « d'interprétation » des résultats.

Exemple de pesée financière





Pour aller  loin



L'essentiel

L'accord handicap agréé, à l'inverse de la pratique pour les autres accords indique une implication des deux parties (employeur et salariés) pour sa mise en œuvre.

Le comité de pilotage mis en place dans l'accord doit être paritaire pour garantir une application de l'accord conforme à la volonté commune des négociateurs.

Le choix du chef de projet, la détermination de ses missions et sa place stratégique dans la hiérarchie de l'entreprise sont des facteurs de réussite dans cette mission transversale.

Le pilotage et le suivi de la mise en application de l'accord doivent être réfléchis au niveau central comme au niveau local sans jamais remettre en cause les missions légales des CE, CCE et CHSCT.

Le suivi de l'accord implique la détermination à l'avance des indicateurs d'avancée du projet et de résultats obtenus. Le suivi et les bilans devront toujours être réalisés sous l'angle de l'objectif principal de l'accord : l'emploi.



Le rôle des représentants du personnel dans l'entreprise

Fiche DP : Les délégués du personnel
Fiche CHSCT : Le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail
Fiche CE : Le Comité d'entreprise

Rédaction : service Économie et Protection sociale de la CFE-CGC
Marie-Laure Belair-Dargent, chargée de mission Handicap
Patricia Guéret, chargée d'études Santé au travail et Handicap

Conception : service Communication de la CFE-CGC
Valérie Bouret, infographiste

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'établissement.

Domaine d'action

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;

2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières » Article L. 4612-1 du C. travail.

Pour réaliser sa mission, le CHSCT analyse les conditions de travail et les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise, y compris l'exposition à la pénibilité.

Le CHSCT contribue à la prévention des risques professionnels et propose des mesures d'amélioration des conditions de travail, de prévention et de sensibilisation, notamment en matière de harcèlement moral et sexuel.

Le CHSCT réalise des inspections dans l'entreprise à la même fréquence que les réunions ordinaires. Il enquête sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Mes notes

Mes notes

Consultations

Conditions de travail

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail »

Article L. 4612-8-1 du C. travail.

Le CHSCT est consulté sur toutes les décisions modifiant les conditions de travail et donc susceptibles d'avoir un impact sur la santé physique et mentale des salariés. Il est notamment consulté sur les transformations de postes de travail.

Nouvelles technologies

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies mentionnés à l'article L. 2323-13 (L. 2323-29 **nouveau au 1^{er} janvier 2016**) sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Dans les entreprises dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel ou, à défaut, les salariés sont consultés » Article L. 4612-9 C. travail.

La compétence du CHSCT est complémentaire de celle du CE. L'introduction ou l'évolution des technologies est un élément important pour les salariés handicapés. La compensation du handicap peut être complètement remise en cause lors de décisions d'évolution sur ces sujets. Le CHSCT est compétent pour analyser les situations individuelles.

Personnes handicapées

Le CHSCT est consulté sur les mesures prises en faveur du maintien en emploi des salariés handicapés, des salariés victimes d'un accident du travail et des salariés invalides.

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail » Article L. 4612-11 C. travail.

Pour bénéficier d'une aide financière de l'État, l'employeur doit joindre à sa demande l'avis du CHSCT.

Dans les établissements de plus de 5000 salariés, l'employeur a une obligation de réentrainement au travail et de rééducation professionnelle des salariés handicapés, accidentés du travail et invalides.

« Tout établissement ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de cinq mille salariés assure, après avis médical, le ré-entraînement au travail et la rééducation professionnelle de ses salariés malades et blessés.

Les inspecteurs du travail peuvent mettre les chefs d'entreprise en demeure de se conformer à ces prescriptions » Article L. 5213-5 C. travail.

« Le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont consultés sur les moyens les mieux adaptés aux conditions d'exploitation et à la nature des activités professionnelles visant le réentrainement au travail et la rééducation professionnelle » Article R. 5213-24 C. travail.

Mes notes

Zoom

Lorsqu'un projet nécessite l'information et la consultation du CE et du CHSCT, l'employeur peut organiser des réunions communes (article L. 23-101-1 C. travail créé par la loi du 17 août 2015).

« L'employeur peut organiser des réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel définies au présent livre et à l'article L. 4616-1 lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.

Il inscrit ce projet à l'ordre du jour de la réunion commune, qui peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque institution. Cet ordre du jour est communiqué au moins huit jours avant la séance aux membres des institutions réunies.

Les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution sont respectées.

Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci est valablement recueilli au cours de cette réunion commune, sous réserve que l'institution devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres » L. 23-101-1 C. travail.

Mes notes

CHSCT et médecine du travail

Les préconisations du médecin du travail doivent être transmises au CHSCT (ou à défaut, aux DP), à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention. Avant la loi du 17 août 2015, elles étaient seulement mises à leur disposition.

« I.- Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver.

L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

II.- Lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues en application de l'article L. 4622-3, il fait connaître ses préconisations par écrit.

III.- Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévues aux I et II du présent article, sont transmises au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel, à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article L. 4643-1 »

Article L. 4624-3 C. travail.

Le médecin du travail siège de droit au CHSCT. Il peut déléguer un membre de l'équipe pluridisciplinaire (compétent en matière de santé au travail ou de conditions de travail) pour siéger au CHSCT depuis la loi du 17 août 2015.

« La composition de la délégation des représentants du personnel, en fonction de l'effectif de l'entreprise, les autres conditions de désignation des représentants du personnel ainsi que la liste des personnes qui assistent avec voix consultative aux séances du comité, compte tenu des fonctions qu'elles exercent dans l'établissement, sont déterminées par décret en Conseil d'État.

Le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel figurent obligatoirement sur la liste mentionnée au premier alinéa. Ils peuvent donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail »

Article L. 4613-2 C. travail.

Mes notes

Le comité d'entreprise ou comité d'établissement.

Le comité d'entreprise (CE), organe collectif, dispose d'une compétence générale en matière de conditions de travail, d'emploi, de formation et de conditions de vie dans l'entreprise. Cela signifie qu'il peut se saisir lui-même de ces questions et n'a pas besoin d'attendre une demande de la part de l'employeur. Il est compétent pour l'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris donc pour les salariés handicapés. La question de la bonne mise en œuvre des directives du médecin du travail est donc de sa compétence.

« Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, **toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise** » Article L.2323-1 C. travail.

La compétence du CE sur l'organisation du travail et l'introduction ou l'évolution des technologies est un élément important pour les salariés handicapés. La compensation du handicap peut être complètement remise en cause lors de décisions d'évolution sur ces sujets.

« Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la **technologie**, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.

À cet effet, il étudie les **incidences sur les conditions de travail** des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis » Article L.2323-27 C. travail.

Mes notes

Mes notes

Le CE est consulté sur les mesures prises en faveur des travailleurs handicapés. Étant un organe de représentation collective (L.2323-1 C.Travail), il n'a pas vocation, contrairement au CHSCT à être consulté sur les situations individuelles. Sa compétence à lui réside dans l'appréciation du dispositif mis en place (ou non) au sein de l'entreprise et de son efficacité.

« Le comité d'entreprise est consulté, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés, notamment sur celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. »
Article L. 2323-30 alinéa 1 C. travail.

Le CE est consulté sur les conditions d'application de l'obligation d'emploi. Il est d'ailleurs destinataire de la déclaration annuelle sur l'obligation d'emploi. Sa compétence générale sur le fonctionnement de l'entreprise l'amène également à disposer d'autres informations que celles figurant dans la DOETH.

« Le comité d'entreprise est consulté, (...) notamment sur celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés » Article L. 2323-30 C. travail.

« L'employeur porte à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel la déclaration annuelle prévue à l'article L. 5212-5.

Toutefois, le document transmis ne comprend pas la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi » R. 5212-4 C. travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés

Dans le cadre de l'information annuelle, le CE est destinataire dans les entreprises de moins de 300 salariés d'un rapport unique qui fait état des actions mises en œuvre par l'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Il s'agit d'éléments plus dynamiques que la déclaration sur l'obligation d'emploi qui est, elle par définition, un document purement quantitatif sur la période.

« Chaque année, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport sur la situation économique de l'entreprise. Ce rapport porte sur l'activité et la situation financière de l'entreprise, le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise et le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires » L.2323-47 C. travail.

Mes notes

Dans les entreprises de 300 salariés et plus

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, le contenu des informations à transmettre pour consultation est plus important. Y figurent toujours la situation de l'emploi et ses perspectives vis-à-vis des salariés les plus exposés.

« Chaque année, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, à l'occasion de la réunion prévue à l'article L.2323-55, le comité d'entreprise est informé et consulté sur :

1° L'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée ;

2° Les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification les exposant, plus que d'autres, aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'employeur apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

Préalablement à la réunion de consultation, les membres du comité reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise, notamment celles prévues au présent article et à l'article L. 2323-51» L. 2323-56 C. Travail.

Mes notes

La sous-traitance

Le CE est consulté sur les contrats de sous-traitance dans le cadre de leur mise en place s'ils sont conclus avec des établissements de travail protégé. Mais le CE bénéficie également dans les entreprises d'une information consultation sur la sous-traitance dans le cadre du rapport annuel d'ensemble. Ce rapport fait aussi état des aides consenties à l'entreprise par l'Agefiph (ou l'État, l'Union Européenne...) et la manière dont elles ont été utilisées. Article R. 2323-11 C. travail.

« Il est consulté sur les mesures intervenant dans le cadre d'une aide de l'État ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé. » Article L. 2323-30 alinéa 2 C. travail (article L. 2323-8 nouveau au 1^{er} janvier 2016).

L'apprentissage

L'apprentissage est une des modalités de respect de l'obligation d'emploi des personnes handicapées et plus généralement un dispositif identifié comme prioritaire pour l'accès à l'emploi des personnes handicapées, cette attribution du CE a son importance, même si elle ne vise pas concrètement les apprentis en situation de handicap.

« Le comité d'entreprise est consulté sur :

- 1° Les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
 - 2° Le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparés ;
 - 3° Les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;
 - 4° Les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;
 - 5° L'affectation des sommes prélevées au titre de la **taxe d'apprentissage** ;
 - 6° Les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage ;
 - 7° Les conditions de **formation des maîtres d'apprentissage** »
- L. 2323-41 C. travail.

L'emploi des personnes handicapées

La commission formation du CE est compétente pour préparer les travaux annuels du CE concernant l'emploi des personnes handicapées.

« Dans les entreprises d'au moins **trois cents** [contre 200 avant la loi du 17 août 2015] salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation.

Cette commission est chargée :

1° De préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-33 et suivants ;

2° D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;

3° D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés. » L. 2325-26 C. travail.

Zoom

Lorsqu'un projet nécessite l'information et la consultation du CE et du CHSCT, l'employeur peut organiser des réunions communes (article L. 23-101-1 C. travail créé par la loi du 17 août 2015).

« L'employeur peut organiser des réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel définies au présent livre et à l'article L. 4616-1 lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.

Il inscrit ce projet à l'ordre du jour de la réunion commune, qui peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque institution. Cet ordre du jour est communiqué au moins huit jours avant la séance aux membres des institutions réunies.

Les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution sont respectées.

Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci est valablement recueilli au cours de cette réunion commune, sous réserve que l'institution devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres » L. 23-101-1 C. travail.

Mes notes

Mes notes

Ce qui change au 1^{er} janvier 2016 (loi n°2015-994 du 17 août 2015)

La compétence générale du CE

L'article L.2323-1 est complété par un **alinéa 2**.

« Il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, lorsque ces questions ne font pas l'objet des consultations prévues à l'article L.2323-6 ».

L'alinéa 1 de l'article L.2323-27 devient l'alinéa 1 de l'article L.2323-46 et est modifié :

« Le comité d'entreprise est informé et consulté **en cas de problème ponctuel** intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.

Le contenu des informations/consultations est modifié et regroupé par la loi du 17 août 2015.

Information

Depuis juin 2015, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de mettre en place une base de données économiques et sociales (BDES), également appelée base de données unique (BDU). Les informations sont mises à la disposition du CE via la base de données économiques et sociales qui rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. L'article L. 2323-47 relatif au rapport sur la situation économique disparaît. Un décret fixera les informations qui devront être mises à la disposition du CE et qui pourront varier, selon que l'entreprise a plus ou moins de 300 salariés (L. 2323-19).

« Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

1° Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ;

[...]

6° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;

7° Sous-traitance ;

[...]

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise » Article L. 2323-8 C.travail, nouveau au **1^{er} janvier 2016**.

« Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données mentionnée à l'article L. 2323-8 et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'État.

[...]

Les consultations du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations » Article L. 2323-9 C.travail, **nouveau au 1^{er} janvier 2016**.

Consultation

Les articles L. 2323-30 alinéa 1 et L. 2323-56 sont repris par les articles L. 2323-15 à L. 2323-17.

« La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Mes notes

et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu ». Article L. 2323-15 C.travail, **nouveau au 1^{er} janvier 2016**

« Afin d'étudier l'incidence sur les conditions de travail des problèmes généraux résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération, le comité d'entreprise bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de la compétence de ce dernier.

Le comité d'entreprise peut confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier. » Article L. 2323-16 C.travail, **nouveau au 1^{er} janvier 2016.**

« En vue de la consultation prévue à l'article L.2323-15, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 :

[...]

7° Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés »

Article L. 2323-17 C.travail, **nouveau au 1^{er} janvier 2016**

Mes notes



Guide des aidants familiaux

Qu'est-ce qu'un aidant familial ?	1
L'aménagement du temps de travail	2
Les congés spécifiques	3
Le don de RTT et autres jours de repos	11
Les propositions de la CFE-CGC dans l'entreprise	12
Ressources et compensation de l'aidant familial	14

Rédaction : service Économie et Protection sociale de la CFE-CGC
Marie-Laure Belair-Dargent, chargée de mission Handicap

Conception : service Communication de la CFE-CGC
Valérie Bouret, infographiste

Qu'est-ce qu'un aidant familial ?

Aidant familial, aidant informel, proche aidant... plusieurs « expressions » existent pour renvoyer à la même réalité : celle du proche (en famille ou en affection) qui va prendre soin d'une personne en situation de dépendance (en raison de son âge, de son état de santé, de son handicap) à titre non professionnel.

S'il n'est pas défini par le code du travail ou la loi de manière générale, le préambule de la Constitution de 1946, lui-même parle des aidants familiaux à travers le prisme de la solidarité familiale :

« Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence. La solidarité familiale et **la responsabilité individuelle ne sauraient donc en aucun cas se substituer, à elles seules, à la solidarité nationale** ». Alinéa 11 du préambule de la Constitution de 1946

Pour autant, l'aidant n'a pas véritablement de statut juridique car ce qui se rapproche le plus d'une définition se limite à l'aidant d'une personne handicapée.

« Est considéré comme un aidant familial (...) le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle la personne handicapée a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de la personne handicapée, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine (...) et qui n'est pas salarié pour cette aide. » Code de l'action sociale et des familles.

Un projet de loi actuellement en discussion au parlement parle lui de « proche aidant ».

Mais il ne s'agit, dans ce texte, que de définir le « proche aidant » d'une personne âgée dépendante.

Le plus syndical

La CFE-CGC demande l'élaboration d'une définition légale et unique de l'aidant familial ; quelle que soit la cause des difficultés rencontrées par la personne aidée, les impacts sur la vie de l'aidant sont semblables.

« L'aidant familial est la personne qui vient en aide à titre non professionnel, pour partie ou totalement, à une personne de son entourage pour les activités de la vie quotidienne en raison de contraintes liées à un handicap, un état de santé ou à une dépendance liée à l'âge. Cette aide régulière peut-être prodiguée de façon permanente ou non. Elle peut prendre des formes multiples : soins, accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, démarches administratives, coordination, vigilance/veille, soutien psychologique, communication, activités domestiques ».

Pour en savoir plus :
L'état d'avancement
du projet de loi
d'adaptation de la
société au vieillissement

Le plus syndical

Le centre communal d'action sociale et l'union nationale des centres communaux d'action sociale avec leur portail « Caseli » permettent de renseigner au mieux la personne aidante et la personne aidée. Ce conseil fait partie des services obligatoires dans toutes les mairies, même si un véritable centre d'action sociale n'a pas été mis en place.

Mes notes

L'aménagement du temps de travail

Quels sont vos droits d'aménagement pour concilier obligations professionnelles et impératifs familiaux ?

Une série de mesures sont destinées à assurer aux aidants la possibilité de maintenir une vie professionnelle et sociale :

- droit à l'aménagement horaire,
- droit à congés spéciaux,
- droit à dédommagement ou à salaire dans le cadre de la prestation de compensation du handicap,
- droits spécifiques à l'assurance vieillesse.

L'aménagement du temps de travail Article L3122-26 du C. travail

Le Code du travail prévoit que les aidants familiaux salariés peuvent aménager leur temps de travail afin de mener à bien leur rôle d'accompagnant.

« Les salariés handicapés (...) bénéficient à leur demande (...) **d'aménagements d'horaires individualisés** propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions que les salariés handicapés d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée ».

Il peut s'agir par exemple de la suppression du travail de nuit, de la définition d'un horaire maximum de fin de journée, d'une heure minimum de début de journée, de la réduction ou de l'augmentation de la pause méridienne, de flexibilité sur plusieurs semaines...

Il s'agit d'un simple aménagement du temps de travail et non pas d'une réduction du temps de travail.

Il s'agit d'un aménagement de droit : « bénéficient à leur demande ».

Seule limite, posée à l'article L5213-6 du C. travail :
« sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées ».

Néanmoins, la mise en place d'horaires individualisés, même dans cet objectif requière l'avis favorable des représentants du personnel (Comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel) et l'information préalable de l'inspecteur du travail.

Les congés spécifiques

Un certain nombre de congés spécifiques existent dans le code du travail. La durée, les conditions, les personnes bénéficiaires sont différentes d'un congé à l'autre et ne répondent pas aux mêmes besoins.

Le congé de soutien familial Article L3142-22 du C. travail

Le congé de soutien familial permet à toute personne, sous certaines conditions, de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'un membre de sa famille handicapé ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité quel que soit l'âge de ce proche.

Le congé de soutien familial est ouvert au salarié justifiant d'une **ancienneté minimale de 2 ans dans l'entreprise.**

La personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité peut être :

- son conjoint, son concubin ou la personne avec laquelle elle a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs),
- son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au quatrième degré (frères, sœurs, tantes, oncles, cousins, cousines, neveux, nièces...),
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, son concubin ou de la personne avec laquelle elle a conclu un Pacs.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière, à son domicile ou à celui de l'aidant. La gravité de sa situation doit être déjà reconnue :

- taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (dans le cadre d'un handicap),
- allocation personnalisée à l'autonomie (Apa) groupe I ou II de la grille AGGIR (dans le cadre d'une perte d'autonomie).

Le congé de soutien familial est d'une durée de **3 mois, renouvelable**. Il ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière du salarié.

Le congé n'est pas rémunéré et ne fait l'objet d'aucune allocation, sauf si des dispositions conventionnelles le prévoient.

Le salarié adresse à son employeur une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remet en main propre une lettre contre décharge l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre et de la date de son départ en congé. Le courrier est adressé au moins 2 mois avant le début du congé.

Mes notes

Le plus syndical

Ce congé pose un certain nombre de problèmes de mise en oeuvre :

→ La personne aidée doit déjà avoir une situation de dépendance reconnue par la MDPH (incapacité 80 %) ou par le conseil général dans le cadre de l'APA (groupe I ou II) ce qui réduit de fait les possibilités.

→ Le délai de prévenance de l'employeur est relativement long (2 mois).

→ Le congé n'est pas rémunéré ni indemnisé.

En pratique, il ne sera utilisé que pour soutenir un adulte handicapé ou une personne âgée dépendante dans une situation qui n'engage pas sa vie. Il sera alors utilisé la plupart du temps dans le cadre d'un « montage » validé en CDAPH ou par le Conseil général.

Le délai peut être abaissé à 15 jours en cas d'urgence (dégradation soudaine de l'état de santé, cessation brutale de l'hébergement par exemple).

Le salarié doit joindre à sa demande :

- une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée,
- une déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas déjà eu recours à un congé de soutien familial (ou la durée du congé précédent),
- un justificatif de la gravité de la situation de la personne aidée (décision de la CDAPH quant au taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ou décision du Conseil Général quant à l'APA groupe I ou II de la grille Aggir.

Le salarié doit avertir son employeur de la prolongation du congé au moins 1 mois avant le terme initialement prévu, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le délai de 15 jours prévu en cas de première demande de congé est également applicable, dans les mêmes conditions.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée (préavis de 1 mois) au congé de soutien familial (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants :

- décès de la personne aidée (préavis de 15 jours),
- admission dans un établissement de la personne aidée,
- diminution importante des ressources du salarié,
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée,
- congé de soutien familial pris par un autre membre de la famille.

À l'issue du congé de soutien familial, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Conséquences du congé sur les droits du salarié :

- La durée du congé de soutien familial est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.
- Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.
- La période d'absence du salarié durant le congé de soutien familial est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du Compte Personnel de Formation (CPF).
- Le salarié en congé de soutien familial a droit à un entretien concernant son orientation professionnelle avec son employeur, avant et après son congé.
- Le salarié est obligatoirement affilié durant son congé à l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale, sans condition de ressources.
- Pendant son congé, le salarié ne bénéficie plus que des prestations en nature de l'assurance maladie.

Le salarié en congé de soutien familial ne peut exercer aucune activité professionnelle. Sauf à être employé par la personne aidée dans le cadre de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

D'autres congés sont plus adaptés pour les aidants d'enfant handicapé ou de proche en fin de vie.

Le congé de solidarité familiale ou d'accompagnement à domicile d'un proche en fin de vie Article L3142-16 du C. travail

Le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Le salarié souhaitant bénéficier du congé de solidarité familiale doit assister un proche, qui peut être :

- soit un ascendant,
- soit un descendant,
- soit un frère ou une sœur,
- soit une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.

Le congé de solidarité familiale est **d'une durée maximale de 3 mois**, renouvelable une fois.

Le congé de solidarité familiale est en principe pris en continu, mais il peut, en accord avec l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

Le congé peut être fractionné, si l'employeur l'accepte (prévention 48 heures – 1 journée minimum par fractionnement).

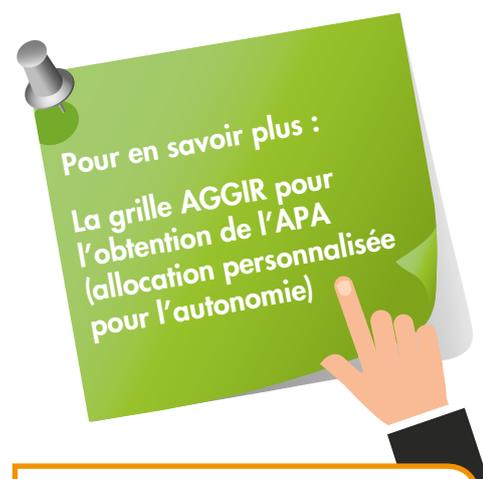
Pendant toute la durée du congé ou du temps partiel, **le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.**

Le salarié doit adresser à l'employeur, au moins 15 jours avant (sauf urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical) le début du congé, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé qui l'informe :

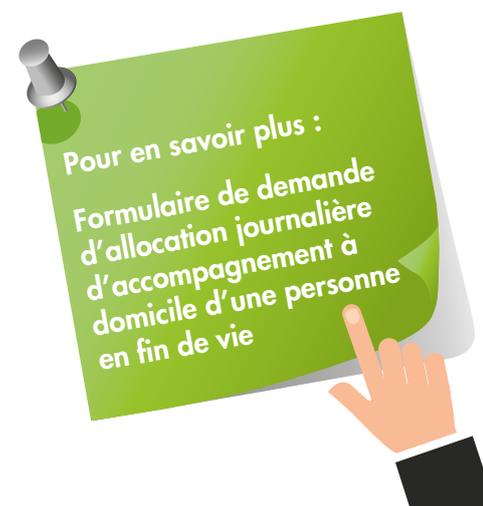
- de sa volonté de suspendre son contrat de travail au titre du congé de solidarité familiale,
- de la date de son départ en congé et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel de celui-ci.

En cas de renouvellement du congé (ou de son activité à temps partiel), il doit respecter la même procédure.

Il doit joindre à la lettre un **certificat médical**, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, et attes-



Mes notes



tant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le bénéficiaire du congé de solidarité familiale peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie si cette personne est accompagnée à domicile (et non à l'hôpital) :

- du domicile de la personne accompagnée,
- du domicile de la personne accompagnante ou d'une tierce personne,
- d'une maison de retraite,
- d'un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad).

Le salarié doit adresser à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) les documents suivants :

- le formulaire de demande d'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie,
- une attestation remplie par l'employeur précisant que le salarié bénéficie d'un congé de solidarité familiale, ou qu'il l'a transformé en période d'activité à temps partiel.

La CPAM a 7 jours pour refuser.

Le montant de l'allocation est fixé à 55,15 € brut par jour.

Elle est fixée à 27,58 € si le salarié a transformé son congé de solidarité familiale en activité à temps partiel.

Attention : L'allocation est versée dans la limite maximale de 21 jours (ou 42 jours en cas de réduction de travail à temps partiel), ouvrables ou non. Elle prend également fin à partir du jour suivant le décès de la personne accompagnée.

Le congé de solidarité familiale prend fin :

- soit à l'expiration de la durée maximale du congé,
- soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne assistée, indépendamment des congés pour événements personnels ou familiaux,
- soit à une date antérieure.

Dans les deux derniers cas, le salarié doit informer son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de 3 jours francs.

À l'issue du congé (ou de la période d'activité à temps partiel), le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ainsi que tous ses avantages acquis avant le début du congé.

Conséquences du congé sur les droits du salarié :

- La durée du congé de solidarité familiale est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

L'allocation peut concerner plusieurs aidants. Dans ce cas, elle est partagée et non multipliée. Le nombre de jours d'allocation est lié à la personne en fin de vie et non pas aux personnes qui l'accompagnent !

Le plus syndical

Ce congé répond à des situations d'urgence et de courte durée.

Il est indemnisé ; ce qui en fait un congé bien plus utilisé que le congé de soutien familial.

Néanmoins, dans ce type d'urgence, les proches sont rarement disponibles pour rechercher ses dispositifs et réaliser les démarches nécessaires. Soyez vigilants et attentifs, votre connaissance sur ce sujet et l'utilisation du réseau CFE-CGC feront la différence !

- Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.
- Pendant son congé, le salarié bénéficie des prestations en nature et en espèce de l'assurance maladie.

Mes notes



Le congé de présence parentale Article L1225-62 du C. travail

Ce congé est strictement réservé aux aidants d'un enfant de moins de 20 ans.

Il permet de bénéficier d'une réserve de jours de congés pour s'occuper d'un enfant à charge nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

Tout salarié ayant un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier de ce congé. L'enfant à charge doit avoir moins de 20 ans et ne doit pas percevoir un salaire supérieur à 55 % du SMIC.

- La période maximale est de 310 jours ouvrés (soit l'équivalent de 14 mois) par enfant et par maladie, accident ou handicap.
- Le salarié utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins dans la limite maximale de 3 ans. Les jours de congés sont indivisibles MAIS peuvent être pris en une ou plusieurs fois.
- Le congé peut être prolongé si l'état de santé de l'enfant à charge le justifie.
- À l'issue du congé, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération égale.

À l'issue de la période initiale de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, dans les mêmes conditions que pour le congé initial, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

Le salarié fait sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé.

Le plus syndical

Congé adapté pour les parents d'enfants malades ou handicapés, sa durée est importante mais pas indéterminée. Le congé sera utilisé en première réaction et pourra être suivi d'un montage plus élaboré dans le cadre de l'allocation d'éducation enfant handicapé.

L'allocation est versée immédiatement mais le médecin conseil pourrait refuser son bénéfice a posteriori... N'hésitez pas à faire jouer le réseau !

	Conditions pour l'aidant	Conditions pour l'aidé	
Congé de solidarité familiale	Liens familiaux ou personne de confiance	Enfant ou adulte, sur prescription du médecin traitant : pathologie mettant en jeu le pronostic vital.	
Congé de soutien familial	Liens familiaux étendus 2 ans d'ancienneté	Enfant ou adulte : IPP > 80% ou APA I ou II	Hébergé à son domicile ou à celui de l'aidant
Congé de présence parentale	Père ou mère	Enfant uniquement sur prescription médicale : présence soutenue et soins contraignants	Enfant à la charge effective des parents au sens des allocations familiales

	Préavis	Conditions pour l'aidé	Reprise d'activité anticipée	Temps complet / temps partiel	Fractionnement
Congé de solidarité familiale	15 jours	3 mois renouvelable 1 fois	Oui préavis de 3 jours	Oui avec l'accord de l'employeur	Oui avec l'accord de l'employeur
Congé de soutien familial	2 mois, 15 jours si urgence	3 mois renouvelable jusqu'à 12 mois	Oui préavis 1 mois, 15 jours en cas de décès de l'aidé	Temps complet	Non
Congé de présence parentale	15 jours puis 48h avant chaque période de congé(s)	310 jours sur 3 ans, réexamen tous les 6 mois	Oui	Journée indivisible	Oui

Indemnisation				
	Payeur	Montant	Délai décision	
Congé de solidarité familiale	Oui sauf hospitalisation de l'aidé	CPAM	55,15€/ jour pendant 21 jours ou 27,58€/demi-journée pendant 42 jours	7 jours
Congé de soutien familial	Non			
Congé de présence parentale	Oui	CAF	42,97 € / jour ou 51,05 € / jour si parent vivant seul. Pendant 310j max/ 3 ans et 22j max/ mois + éventuellement complément pour frais	Versement immédiat mais... décision du médecin conseil de la sécurité social sous 2 mois

	Activité professionnelle possible	Équivalent travail effectif				Assurance maladie		Retraite AVPF	Droit au retour à un emploi équivalent
		Ancienneté	Congés payés	Congés payés Formation	Intéressement participation	En nature	En espèces		
Congé de solidarité familiale	Non	Oui	Non	Non	Non	Oui	Oui	Non	Oui
Congé de soutien familia	Oui contrat avec l'aidé	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Oui + entretien orientation professionnelle
Congé de présence parentale	Oui contrat avec l'aidé	Pour moitié	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui si bénéficiaire de l'allocation journalière de présence parentale	Oui

Le plus syndical général congés

Attention, quel que soient les congés, ils ne sont pas considérés comme étant équivalents à du temps de travail effectif. Ce qui pourra avoir pour conséquence de réduire le nombre de congés payés mais aussi les ressources associées telles que :

- salaire,
- intéressement, participation,
- mutuelle, prévoyance,
- activités sociales du CE,
- retraite...

À vérifier / à négocier ! Un accord dans l'entreprise ou dans la branche peut venir améliorer ces dispositifs. Rapprochez-vous de votre DS ou de votre fédération.

Mes notes

Mes notes

Les propositions de la CFE-CGC dans l'entreprise

Enjeux de santé au travail, d'égalité professionnelle et de non-discrimination, de fidélisation et de motivation des salariés, le travail en commun sur la question des aidants familiaux est également et surtout une question de performance économique.

L'investissement de l'entreprise sur ce terrain n'est pas un facteur de frein à sa bonne marche, bien au contraire. Les structures engagées dans cette démarche témoignent d'une réduction significative de l'absentéisme, d'une amélioration du management et des performances des équipes...

Aussi, la CFE-CGC propose l'ouverture de négociations sur cette thématique dans les entreprises et en particulier l'intégration de la question des aidants familiaux dans les accords portant sur le handicap, la qualité de vie au travail, la diversité ou la responsabilité sociétale des entreprises :

- mise à disposition d'informations et de conseils sur les droits, les démarches administratives...
- congés supplémentaires rémunérés,
- maintien des cotisations à temps plein dans le cadre de passage à temps partiel,
- indemnisation des congés non rémunérés,
- mise en place de temps partiels atypiques dans leur durée ou dans leurs modalités,
- modalités spécifiques de télétravail,
- suivi médical et prévoyance renforcée,
- communication / sensibilisation en interne sur le rôle d'aidant, etc.

Au niveau national, il devient urgent de remettre à plat l'ensemble du dispositif permettant aux salariés d'accompagner un proche malade, handicapé ou en perte d'autonomie, qu'il s'agisse d'enfants ou d'adultes.

Proposition 1 : Donner une définition légale et unique de l'aidant familial.

« L'aidant familial est la personne qui vient en aide à titre non professionnel, pour partie ou totalement, à une personne de son entourage pour les activités de la vie quotidienne en raison de contraintes liées à un handicap, un état de santé ou à une dépendance liée à l'âge.

Cette aide régulière peut-être prodiguée de façon permanente ou non. Elle peut prendre des formes multiples : soins, accom-

Le plus syndical

L'aidant ne doit pas nier son droit personnel à une vie épanouie et notamment à une vie familiale, professionnelle et sociale ordinaire. L'article D 312-8 du code de l'action sociale et des familles a mis en place un dispositif d'accueil temporaire. Il doit être demandé auprès de la MDPH. Cette période de répit est LA condition d'un bon équilibre de vie des personnes concernées ou impliquées et de manière globale, de toute la famille.

Mes notes

Ressources et compensation de l'aidant familial

L'utilisation de la prestation de compensation ou de l'Allocation éducation de l'Enfant handicapé (AEEH)

La personne handicapée peut, sous certaines conditions, employer un ou plusieurs membres de sa famille, y compris son conjoint, son concubin ou la personne avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité et utiliser pour ce faire la prestation de compensation. C'est le volet « aide humaine ».

Lorsqu'elle choisit de rémunérer directement un ou plusieurs salariés, la personne handicapée peut désigner un organisme mandataire agréé ou un centre communal d'action sociale. L'organisme agréé réalise les formalités administratives et les déclarations sociales. Mais la personne handicapée reste l'employeur légal.

En ce qui concerne les enfants, les parents devront choisir entre le complément de l'AEEH (qui correspond à l'arrêt ou à la réduction de l'activité professionnelle de l'un des deux parents) et la PCH lors de leur dépôt de dossier auprès de la MDPH.

À savoir : l'allocation journalière de présence parentale est cumulable avec l'AEEH de base mais pas avec le complément AEEH ni avec la majoration parent isolé.

Le dédommagement de l'aidant familial ne peut dépasser 85 % du smic mensuel net calculé sur la base de 35 heures par semaine.

Mais la famille pourra aussi éventuellement compter sur des dispositifs territoriaux ou privés comme les aides départementales de « soutien aux parents d'enfants handicapés », les prestations servies par les mutuelles ou les organismes de prévoyance, les Cesu préfinancés...

Pour autant, la question des ressources ne se pose pas uniquement en temps réel mais également de manière différée dans le temps avec l'impact sur la retraite de l'aidant.

La retraite de l'aidant

→ **Le droit à l'assurance vieillesse obligatoire et gratuite des proches au foyer.**

Il s'agit de conserver des droits à cotisation pour la retraite, payés directement par la Caisse d'allocations familiales (CAF). L'aidant est alors affilié gratuitement à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).

Il s'agit d'une affiliation gratuite qui n'est assortie d'aucune condition de ressources pour les aidants familiaux de personnes handicapées justifiant d'un taux d'incapacité de 80 % ou pour les aidants familiaux en congé de soutien familial ou bénéficiant de l'allocation de présence parentale dans le cadre du congé du même nom.

Personne handicapée à charge

Si la personne handicapée à votre charge est un enfant (ou un jeune de moins de 20 ans), celui-ci doit justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %. Il ne doit pas être admis dans un internat.

Si la personne handicapée à votre charge est un adulte d'au moins 20 ans, l'affiliation est possible dans les conditions suivantes :

- la personne handicapée doit justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % et être votre conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS, ascendant, descendant ou collatéral (ou ascendant, descendant ou collatéral de l'autre membre du couple),
- vivre au foyer familial, même si elle bénéficie d'une prise en charge partielle dans un établissement ou un service médico-social,
- la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) doit reconnaître la nécessité de bénéficier à domicile de l'assistance ou de la présence de l'aidant familial ayant déposé la demande d'affiliation.

Démarches

Si vous bénéficiez d'une prestation familiale, dès lors que les conditions d'affiliation à l'AVPF sont réunies, la Caf procède elle-même à l'affiliation et verse directement le montant des cotisations à l'assurance retraite.

Pour certaines situations, elle demande une attestation de l'employeur ou un avis motivé de la CDAPH.

Le mieux est de vous rapprocher de la caisse du régime général la plus proche.

→ La majoration de trimestre pour les parents d'enfants handicapés.

Une majoration de durée d'assurance est ouverte à toute personne élevant un enfant (avec ou sans lien de parenté) dont le handicap ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ET de :

→ son complément,

ou

→ la prestation de compensation du handicap (PCH).

La majoration de durée d'assurance est ouverte à la fois au bénéficiaire de l'allocation et à son conjoint ou ex-conjoint, concubin ou ex-concubin, partenaire d'un Pacs ou ex-partenaire, ou à toute autre personne pouvant justifier avoir assumé la charge de l'enfant.

Tout trimestre majoré est dû pour toute période d'éducation de 30 mois, dans la limite de 8 trimestres (soit jusqu'au 20^e anniversaire de l'enfant).

Cette majoration est cumulable avec la majoration de trimestre pour enfant.



Le plus syndical

Le plus syndical : malgré ces majorations, le calcul de la retraite de l'aidant sera mécaniquement impacté par son engagement auprès du proche aidé, dans la mesure où le montant de sa pension sera calculé en fonction du salaire moyen sur les 25 meilleures années...



15 000

ENFANTS NAISSENT

CHAQUE ANNÉE AVEC

UN HANDICAP

Ce n'est pas un sujet
que l'on aborde facilement...
Mais on peut en parler avec l'OCIRP.
Pour votre entreprise et ses salariés,
l'OCIRP a créé
OCIRPHANDICAP,
la garantie d'assurer l'avenir
de l'enfant handicapé en cas de décès
de son parent cotisant.

Les garanties OCIRP représentent une protection collective unique, financée par les entreprises et leurs salariés. Avec ses organismes de prévoyance membres, l'OCIRP, assureur à vocation sociale, à but non lucratif, a su gagner la confiance de plus d'un million d'entreprises et de leurs salariés. **Bientôt la vôtre ?**

► ocirp.fr



OCIRP

VEUVAGE • ORPHELINAGE • HANDICAP • PERTE D'AUTONOMIE

Prévenir, agir, soutenir, c'est une question d'avenir.



Glossaire et notes

Glossaire
Pages de notes

Glossaire

AAH	Allocation aux Adultes Handicapés
ACTP	Allocation Compensatrice pour Tierce Personne
ACFP	Allocation Compensatrice pour Frais Professionnels
AAEH	Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé
AFPA	Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
AGEFIPH	Association pour la GEstion du Fond pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées
AGGIR	Autonomie Gérontologie Groupe Iso Ressources
AJPP	Allocation Journalière de Présence Parentale
APA	Allocation Personnalisée pour l'Autonomie
ASI	Allocation Supplémentaire d'Invalidité
ASPA	Allocation de Solidarité aux Personnes Agées
AT	Accident du Travail
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CAP EMPLOI	Partenaire handicap du service public d'accès à l'emploi
CE	Comité d'Entreprise
CEP	Conseil en Évolution Professionnelle
CDTD	Centre de Distribution de Travail à Domicile
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIF	Congé Individuel de Formation
CNITAAT	Cour Nationale de l'Incapacité et de la Tarification de l'Assurance des Accidents du Travail
CNSA	Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPF	Compte Personnel de Formation
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle

DIF	Droit Individuel à la Formation
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DOETH	Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
DP	Délégué du Personnel
DS	Délégué Syndical
DSC	Délégué Syndical Central
EA	Entreprise Adaptée
ECAP	Emploi nécessitant des Conditions d'Aptitude Particulières
EHPAD	Établissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
ERP	Établissement de Rééducation Professionnelle
ETP	Équivalent Temps Plein
FAGERH	Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
GIRPEH	Groupement Interprofessionnel Régional de Promotion de l'Emploi et du Handicap
GRTH	Garantie de Ressources des Travailleurs Handicapés
IPP	Incapacité Permanente Partielle
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
NAO	Négociation Annuelle Obligatoire
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
OPCA	Organismes Paritaires Collecteurs Agréés pour la formation professionnelle
RLH	Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSA	Revenu de Solidarité Active
SAMETH	Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
UB	Unité Bénéficiaire
UNEA	Union Nationale des Entreprises Adaptées
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

Remerciements

Merci à ceux qui nous ont aidé à la réalisation de ce document : Le GrouPIH et en particulier Agnès Pitel et Claudie Jacquin pour leur implacable relecture, Valérie Bouret pour la mise en forme efficace.

Et surtout à tous les adhérents et militants CFE-CGC rencontrés qui nous ont permis, par leur expérience, d'enrichir ce document de tant d'informations et de conseils pratiques.



Maison de la CFE-CGC
59 rue du Rocher - 75008 Paris

<http://handiblog.cfecgc.org/>



Avec la participation de :

