



AGIR POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES



Avec la participation financière de
l'agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



Retrouvez toutes nos actions sur le blog : handicap-iledefrance-cfdt.fr



EDITO

L'Union régionale CFDT Île-de-France a tenu son 55^e Congrès à Paris les 21 et 22 septembre 2017. La résolution d'orientation générale adoptée à cette occasion rappelle en son chapitre II que la CFDT Île-de-France fait le choix de mettre « l'Insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap » au cœur de son action syndicale. Cet objectif s'inscrit dans une action plus globale pour « le vivre-ensemble et l'égalité des droits ».

Le groupe ressources handicap fait partie intégrante de l'Union régionale en matière de réflexion sur la lutte contre les discriminations liées au handicap. Ce groupe existe depuis de nombreuses années et a pour but d'accompagner, sensibiliser et intervenir auprès des équipes afin de leur permettre une prise en charge syndicale du handicap et d'agir sur l'embauche, l'accueil, le parcours professionnel, l'accès aux locaux, les aménagements de poste de travail, l'organisation et les conditions du travail...



Le handicap est un sujet très important et en transversalité avec de nombreux autres dossiers.

La CFDT Île-de-France est attachée à construire une société plus inclusive, au-delà simplement du monde du travail en agissant sur le parcours de vie de la personne dans une région complexe comme l'Île-de-France. Elle agit pour faciliter l'accès au logement, aux transports, aux services publics car l'insertion durable des personnes handicapées dans l'emploi passe par l'accessibilité pour tous. Elle s'investit entre autres dans le Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), et dans les Conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie (CDCA). Il s'agit enfin pour la CFDT, en Île-de-France, de mettre en actes ses valeurs de respect, d'égalité et de solidarité.

Nadia BOSC

Secrétaire régionale en charge du dossier Handicap



SOMMAIRE

Le handicap, de quoi parle-t-on ?.....	06
Le champ d'application de la loi.....	07
Les bénéficiaires.....	09
La mise en conformité avec la loi	10
La Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)	12
La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).....	14
L'accessibilité	16
Alternance et handicap.....	18
Le recours au secteur protégé et adapté.....	19
Le maintien dans l'emploi.....	21
Le réseau Cap emploi.....	27
Le rôle des Institutions représentatives du personnel (IRP) et les obligations.....	28
Les accords d'entreprise, de groupe ou de branche.....	29
La CFDT Île-de-France au service de ses équipes.....	34
La MDPH et la CDAPH.....	37
L'Agefiph (secteur privé).....	39
Le FIPHFP (secteur public).....	41
Les différents handicaps.....	42
Les MDPH en Île-de-France.....	44
Les Cap emploi en Île-de-France	45
Glossaire.....	46



AGIR POUR LE HANDICAP !

LES OUTILS DE LA CFDT ÎLE-DE-FRANCE

Depuis de nombreuses années, en partenariat avec l'Agefiph, la CFDT Île-de-France fait de l'insertion et du maintien en emploi des salariés handicapés une priorité d'action.

À votre disposition, pour agir dans vos équipes syndicales :

- **Ce guide** disponible sur simple demande auprès de la CFDT Île-de-France.
- **Le groupe ressources** de la CFDT Île-de-France (cf. p.35).
- **Plusieurs affiches** destinées à la sensibilisation.
- **Des plaquettes de sensibilisation** : comment et pourquoi faire reconnaître son handicap dans l'entreprise, mener une action de sensibilisation...
- **Un blog** dédié à l'action de la CFDT Île-de-France mais aussi à des informations utiles sur le sujet.

AFFICHES DESTINÉES À LA SENSIBILISATION



PLAQUETTES DE SENSIBILISATION



- Comment et pourquoi faire reconnaître son handicap dans l'entreprise ?
- Mener une action de sensibilisation...

Blog : handicap-iledefrance-cfdt.fr





LE HANDICAP, DE QUOI PARLE-T-ON ?



Toujours régi par **la loi du 11 février 2005**, qui donne une définition du handicap :

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



Le Code du travail (art. L.5213-1) définit le handicap comme suit :

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

HANDICAP INVISIBLE

Le « handicap invisible » est un concept complexe. Il existe dans bien des situations de handicap (sensoriel, psychique, cognitif).



Voir les différents handicaps (p. 42).



LE CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI

La loi du 1^{er} février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » posait comme principe le droit pour toute personne handicapée à la solidarité de la collectivité nationale pour compenser sa situation. Elle validait :

- Le maintien du taux d'emploi à 6%. Ce taux sera revu tous les 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2020.



- L'augmentation du montant de la contribution.
- L'élargissement de la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- L'obligation de négocier annuellement avec les partenaires sociaux.
- Le maintien des cinq possibilités pour être en conformité avec la loi (p. 10).

L'obligation d'emploi telle qu'établie par la loi de 2005 a encore été renforcée par la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (5 sept. 2018) et surtout la loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) qui bouleverse la politique « handicap » des entreprises, les obligeant à privilégier l'emploi direct des personnes concernées. Les achats responsables deviendront une alternative vertueuse.

Entreprises assujetties

Toute entreprise employant au moins 20 salariés, publique ou privée, est tenue d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de l'effectif total de ses



salariés. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique à chaque établissement à condition que celui-ci soit autonome en matière de ressources humaines. La loi Liberté de choisir son avenir professionnel implique qu'à dater du 1^{er} janvier 2020, les entreprises de moins de 20 salariés seront tenues de déclarer à la DSN (Déclaration Sociale Nominative) le nombre de travailleurs handicapés.

Contribution annuelle

Le nombre de bénéficiaires est déterminé en pourcentage des effectifs, soit **6% depuis 1987**. Lesdits bénéficiaires comptent pour chacun au prorata de leur temps de présence.

Calcul du montant de la contribution due à l'AGEFIPH

Sont soumis à une contribution majorée (correspondant à 1 500 fois le Smic horaire, multiplié par le nombre de bénéficiaires manquants, quel que soit l'effectif de l'entreprise), les établissements qui, pendant une période supérieure à 3 ans :

- N'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

- Ou n'ont passé aucun contrat d'un montant supérieur à celui fixé par décret avec des entreprises du secteur protégé et adapté ou de travailleurs indépendants handicapés.
- Ou n'ont appliqué aucun accord.

EXEMPLE

L'obligation d'une entreprise de 150 salariés est de : $150 \times 6\% = 9$ personnes.

Si on considère que l'entreprise emploie 3 bénéficiaires de la Loi, **sa contribution portera donc sur $9 - 3 = 6$** .

Soit $6 \times (400 \times 10,03) = 15\,045$ euros.

SALARIÉS	SMIC HORAIRE ¹	MONTANT
20 à 199	400 fois	3 772 €
200 à 749	500 fois	4 715 €
750 et +	600 fois	5 658 €

¹ 10,03 € au 1^{er} janvier 2019.



LES BÉNÉFICIAIRES

- Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » (CDAPH).
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L.394 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L.395 et L.396 du même Code.
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers

À SAVOIR

Au sein d'une entreprise ordinaire, le travailleur handicapé perçoit la même rémunération qu'un travailleur valide reçoit ou recevrait pour le même poste. Le salaire est fixé selon les dispositions légales ou conventionnelles applicables. L'employeur peut bénéficier d'aides au titre de la lourdeur du handicap, comme les services de l'Agefiph. En cas de non-respect, l'inégalité des salaires est sanctionnée sur le fondement de la discrimination au handicap.

- volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
- Les titulaires de la Carte Mobilité Inclusion mention Invalidité définie à l'article L.241-3 du Code de l'action sociale et des familles.
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.



LA MISE EN CONFORMITÉ AVEC LA LOI

L'employeur peut conjuguer 5 possibilités pour être en conformité avec la loi.

1

Employer 6 % de travailleurs handicapés

Employer directement une ou des personnes handicapées dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif de l'entreprise. Depuis le 1^{er} janvier 2009, chaque salarié handicapé est pris en compte au prorata de son temps de présence dans l'entreprise (quelles que soient la nature ou la durée du contrat de travail). Ces dispositions s'appliquent également à la fonction publique.

Appliquer un accord

2

L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en négociant et signant un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Cet accord doit prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel comportant obligatoirement un plan d'embauche agréé par l'autorité administrative, l'unité territoriale de la Direccte du siège de l'entreprise. Sa durée est en règle générale fixée de 1 à 3 ans (renouvelable 2 fois).

3

Sous-traiter avec le secteur protégé et adapté

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi (à hauteur de 50% maximum) en passant des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestation de services avec des Entreprises adaptées (EA), des Centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou des établissements et services d'aide par le travail.

4

Accueil des stagiaires

L'accueil de ces stagiaires doit être pris en compte dans la limite de 2% de l'effectif d'assujettissement. Une convention de stage doit être conclue entre l'entreprise, le stagiaire et l'organisme de formation ou l'organisme œuvrant pour l'insertion professionnelle. La durée du stage ne peut être inférieure à 35 heures en continu dans l'entreprise.

5

Verser au Fonds d'insertion

L'employeur qui n'atteint pas les 6% verse une contribution à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph ou FIPHP pour le secteur public) afin d'alimenter le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.



LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION



La loi du 1^{er} février 2005 stipule que, dans le cadre professionnel, une décision ne peut être fondée sur un état de santé ou sur le handicap, sous peine d'être sanctionnée pénalement pour cause de discrimination.

L'employeur doit assurer une égalité de traitement vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que leur maintien dans l'emploi ou leur évolution professionnelle.

Il veillera à prendre les mesures appropriées qui s'y rattachent.

Toutefois, une décision objective, nécessaire et appropriée, fondée sur l'inaptitude en raison de l'état de santé ou du handicap, ne constitue pas une discrimination.

Minorations prévues par la loi du 11 février 2005

Minorations

Des dispositions permettent de minorer le montant de cette contribution : recrutement de travailleur handicapé de moins de 26 ans ou de plus de 51 ans, ou chômeur de longue durée, ou issu du secteur de travail protégé, embauche ou emploi de salariés dont le handicap est reconnu Handicap Lourd.

Ces minorations peuvent s'appliquer sur un seul exercice ou sur plusieurs années, tant que le salarié concerné fait partie de l'effectif. Certains salariés handicapés peuvent être concernés par plusieurs cas de minoration. Les réductions qu'ils autorisent sont alors cumulables.

Ecap

Les « Emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières » correspondent à des emplois pour lesquels l'entreprise n'est pas en mesure de faire la proposition du poste à des salariés reconnus handicapés.

La liste de ces emplois figure à l'article D.323-2-3 du Code du travail ainsi que sur le Cerfa de la DOETH.



LA DÉCLARATION OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (DOETH)

Chaque établissement assujéti est tenu de faire une déclaration annuelle, sauf à encourir des pénalités. L'établissement reçoit un bordereau lui permettant de déclarer le nombre de travailleurs handicapés présents dans ses effectifs entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

Désormais, c'est l'Agefiph qui est l'interlocuteur des entreprises et qui la traite.

À compter du 1^{er} janvier 2020, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel imposera, sauf exceptions, à l'employeur (même de moins de 20 salariés) de déclarer par le biais de la DSN (Déclaration Sociale Nominative) l'effectif total de travailleurs handicapés dans son entreprise.

Dans l'attente des décrets d'application, les informations contenues dans cette page restent d'actualité.

Les apports de la loi du 11 février 2005

La loi prévoit une minoration possible de la contribution et des éventuelles déductions de cette contribution.

Quelles sont les déductions possibles ?

Les dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées réalisées par l'entreprise dans l'année précédant la déclaration ouvrent droit à des déductions sur le montant de la contribution à l'Agefiph (ou FIPHFP).

Quelques cas pouvant être pris en compte :

- La réalisation de travaux pour faciliter l'accessibilité des salariés à mobilité réduite, au-delà de l'obligation légale.
- La mise en place de transports adaptés ou d'aides au logement pour les salariés handicapés de l'entreprise.
- La conception de matériels ou d'aides techniques à l'attention des personnes handicapées.
- La sensibilisation des personnels de l'entreprise à l'emploi ou au maintien dans l'emploi des salariés handicapés.
- La mise en œuvre d'actions de formation professionnelle, au-delà de l'obligation légale.
- La mise en place de partenariats avec le secteur associatif.



- La mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires au handicap pour le maintien dans l'emploi ou pour la reconversion professionnelle de salariés handicapés.

Quel est le montant des déductions ?

Ces déductions sont limitées à 10% du montant total de la contribution Agefiph et calculées sur les montants TTC engagés. L'avantage représenté par cette déduction ne peut se cumuler avec une aide accordée par l'Agefiph pour le même objet.

Cas particuliers

Si l'entreprise a moins de 3 ans d'existence, la contribution n'est pas due. Toutefois, la déclaration est obligatoire.

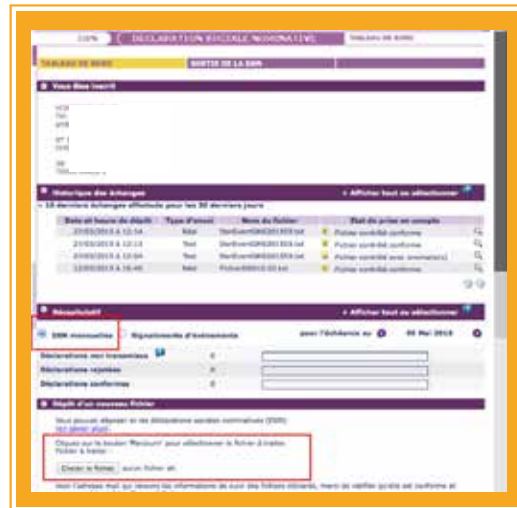
En cas de non-respect de la déclaration DSN, une pénalité de 25 % de majoration de la contribution sera perçue par le Trésor public.

Les sanctions

La déclaration annuelle doit être adressée avant le 15 février de chaque année à l'Agefiph.

À compter du 1^{er} janvier 2020, les employeurs déclareront par le biais de la DSN l'effectif total de travailleurs handicapés dans leur entreprise.

En cas de non-respect de cette déclaration, une pénalité de 25% de majoration de la contribution sera perçue par le Trésor public.





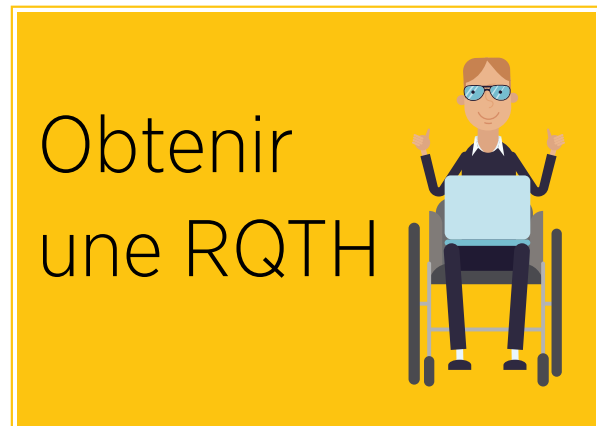
LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

Lorsque l'on parle de travailleur handicapé, vient souvent en tête l'image de personnes présentant un handicap visible, comme par exemple des personnes contraintes à se déplacer en fauteuil roulant (les représentations). Pourtant, on peut se trouver dans une situation difficile face à l'emploi en raison d'un problème de santé qui « ne se voit pas à première vue », mais entraîne de la fatigue, des douleurs et parfois des absences (cancer, cardiopathies, sclérose en plaques, diabète, dépression...). Toutes sortes de contraintes qui rendent la vie au travail compliquée.

La RQTH est un dispositif dont peut bénéficier toute personne souffrant d'un handicap, mais aussi toute personne souffrant d'une maladie chronique (asthme, diabète, infection par le VIH, hépatites, etc.) ou d'un problème de santé ayant des répercussions au travail (rhumatismes, problèmes de vue, allergies à certains produits...).

Pour les personnes à la recherche d'un emploi, la RQTH peut permettre :

- L'accès à un réseau spécialisé d'agences pour l'emploi des personnes disposant de la RQTH (réseau des « Cap emploi »). Ces organismes, faisant partie intégrante du Service Public de l'Emploi, proposent un accompagnement pour favoriser le retour vers l'emploi.





- L'accès facilité à certaines formations professionnelles qualifiantes, qui peuvent être rémunérées. Certaines formations peuvent aussi être adaptées à des personnes rencontrant des problèmes de santé.
- Une majoration de son compte personnel de formation.
- L'accès à des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi tels qu'Envol Insertion (accompagnement dans la définition d'un projet professionnel, dans une recherche d'emploi).
- La possibilité de faire valoir cette reconnaissance spécifique auprès d'un employeur pour une embauche.
- De bénéficier du principe de non-discrimination obligeant les employeurs à mettre en œuvre les aménagements raisonnables proposés par le médecin du travail (préconisations et recommandations).

Même si le salarié a obtenu une RQTH, il n'est jamais obligé de s'en servir. Il peut ne pas en informer son employeur actuel ou potentiel, ni même le médecin du travail. C'est à lui, et à lui seul, de le décider. Il pourra s'appuyer sur les informations données par l'équipe syndicale.



À SAVOIR

Il existe en Île-de-France une procédure accélérée de RQTH pour demander en urgence cette reconnaissance au regard du risque d'inaptitude et/ou de licenciement. Elle doit être établie avec le médecin du travail. En principe renouvelable périodiquement, la RQTH et les prestations associées peuvent être accordées à vie au cas où le handicap est reconnu irréversible.



L'ACCESSIBILITÉ

En France, depuis 2006, les pouvoirs publics ont donné une définition à l'accessibilité :

« L'accessibilité permet l'autonomie et la participation des personnes ayant un handicap, en réduisant, voire supprimant, les discordances entre les capacités, les besoins et les souhaits d'une part, et les différentes composantes physiques, organisationnelles et culturelles de leur environnement d'autre part. L'accessibilité requiert la mise en œuvre des éléments complémentaires, nécessaires à toute personne en incapacité permanente ou temporaire pour se déplacer et accéder librement et en sécurité au cadre de vie ainsi qu'à tous les lieux, services, produits et activités. La société, en s'inscrivant dans cette démarche d'accessibilité, fait progresser également la qualité de vie de tous ses membres ».

La Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 1^{er} février 2005 le stipule : les Établissements recevant du public (ERP) doivent répondre aux exigences relatives à l'accessibilité pour tous. Depuis le 31 mars 2019, les entreprises doivent demander une dérogation si elles ne sont pas aux normes.

L'accessibilité des locaux est une condition nécessaire au développement de l'emploi des personnes handicapées. Elle l'est tout autant pour pouvoir travailler avec des fournisseurs et des clients handicapés.

Les lieux de travail sont considérés comme accessibles dès lors que les personnes handicapées peuvent accéder à ces lieux, y circuler, en être évacuées, se repérer et communiquer, avec la plus grande autonomie possible. La conception de lieux de travail devra en outre permettre l'adaptation des postes de travail aux personnes handicapées ou à rendre cette adaptation possible ultérieurement.





La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, adoptée et promulguée le 5 septembre 2018, oblige à se mettre en conformité avec la directive européenne. Le texte modifie l'article 47 de la loi du 11 février 2005 et insiste sur l'accessibilité numérique.

Sécurité

Les établissements dans lesquels peuvent se trouver occupées ou réunies habituellement plus de 50 personnes, ainsi que ceux, quelle que soit leur importance, où sont manipulées et mises en œuvre certaines matières inflammables doivent être équipés d'un système d'alarme sonore.

Désormais et depuis le 24 avril 2010, ce système d'alarme devra être complété par un ou plusieurs autres systèmes adaptés au handicap des personnes employées dans l'entreprise, afin de permettre leur information, quels que soient le lieu et les circonstances (article R.4225-8 du Code du travail).

À titre d'exemple, on peut citer les personnes malentendantes, pour qui des avertisseurs lumineux (signal stroboscopique notamment) doivent être mis en place.

Il est également nécessaire de prévoir la signalétique adaptée, et concevoir des supports y compris

informatiques accessibles à tous, tant sur la forme que sur le fond en utilisant une démarche FALC = Facile A Lire et à Comprendre ; et les techniques visuelles, auditives et sensorielles adaptées.

Les aides de l'Agefiph viennent en compensation du handicap du salarié handicapé et ne se substituent pas aux obligations légales de l'entreprise en matière par exemple de sécurité ou d'accessibilité. Avant de solliciter l'Agefiph, le conseiller du Cap emploi, (parcours dans l'emploi) spécialiste du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (ex Sameth) fera le point sur les obligations de l'entreprise.





ALTERNANCE ET HANDICAP

La formation en alternance est mise en œuvre dans le cadre de contrats de travail de type particulier. Elle est fondée sur l'articulation de périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise et de périodes de formation théorique dispensés en centres de formation ou, dans le cadre des contrats de professionnalisation, par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation.

Les contrats de formation en alternance sont au nombre de deux : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Chacun de ces contrats est destiné à un public déterminé avec un objectif précis.

L'Agefiph encourage la pratique de ces contrats et propose des aides spécifiques :

- Conseil au recrutement par Cap emploi.
- Si besoin, adaptation de poste, identification et mise en œuvre de solutions adaptées.
- Aides financières au recrutement, au contrat de professionnalisation et de pérennisation à l'issue de l'alternance.
- Aides individualisées aux personnes handicapées concernées.



www.agefiph.fr/Professionnel/Kit-de-com-alternance



LE RECOURS AU SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

Les employeurs peuvent répondre partiellement à leur obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des Établissements et services d'aide par le travail.

Calcul de l'exonération de l'obligation

La passation de contrat de fournitures, de sous-traitance, de prestation de services est équivalente à l'emploi d'un certain nombre de bénéficiaires. Ce nombre est égal au résultat obtenu en divisant le prix HT des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, moins les coûts de matières premières, par 2 000 fois le Smic horaire en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement.

À compter de 2020, l'employeur ne pourra déclarer que 30% du montant correspondant au coût de la main-d'œuvre à déduire du montant de la contribution Agefiph :

- Si le taux d'emploi est supérieur ou égal à 3%,

ce montant sera plafonné à 75% du total de la contribution à déduire du montant de la contribution Agefiph.

- Si le taux d'emploi est inférieur à 3%, ce montant sera plafonné à 50% du total de la contribution à déduire du montant de la contribution Agefiph.





Calcul de l'obligation d'emploi de personnes handicapées

Le calcul de l'exonération de l'obligation. Les modalités de calcul des unités diffèrent selon la nature des contrats.

Pour les contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de services : (Prix HT des fournitures, travaux ou prestations) - (coûts des matières premières, produits, matériaux consommation et des frais de vente) / 2 000 x taux horaire du Smic.

Pour chacun des contrats de mise à disposition de bénéficiaires des EA, CDTD ou des Esat : (Prix HT des fournitures, travaux ou prestations) - (coûts des matières premières, produits, matériaux, consommation et des frais de vente) / 1 600 x taux horaire du Smic.

Les entreprises adaptées et les établissements et services d'aide par le travail ont un large éventail de prestations de sous-traitance, dans tous les secteurs d'activité :

Artisanat • Automobile • Bâtiment • Blanchisserie • Bois/menuiserie • Bureautique/prestations tertiaires • Centre d'appels • Hôtellerie/restauration • Impression • Industrie • Maintenance • Marquage sur objet/textile • Conditionnement/logistique • Contrôle/qualité • Électrique • Gestion électronique

de documents • Mécanique • Métallurgie • Prestation de services • Produits du terroir • Recyclage/tri • Services funéraires • Sous-traitance industrielle • Textile • Tourisme • Travaux paysagers • Viticulture.

Entreprise adaptée, Esat...

Entreprise adaptée

entreprise qui emploie des personnes dont la capacité de travail est supérieure à 33% et qui ont besoin de postes aménagés. Elles relèvent du Code du travail.

Esat

Établissement médico-social qui accueille des personnes qui ont une capacité inférieure à un tiers de la capacité de travail ou de gain d'une personne valide ou qui ont une capacité de travail supérieure à un tiers de la capacité d'une personne valide ayant besoin de soutien (médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques).

CDTD

Les Centres de distribution de travail à domicile (CDTD) sont des entreprises à part entière. Ils ne peuvent embaucher que des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » (CDAPH).



LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Œuvrer en faveur du travail des personnes handicapées ne revient pas uniquement à recruter des personnes handicapées mais aussi à maintenir en emploi celles qui sont déjà en poste. Il est donc nécessaire de rechercher les moyens de maintenir dans l'entreprise des salariés en situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude susceptible de constituer une menace pour l'emploi.

En effet, l'accident, la maladie peuvent entraîner une inaptitude médicale temporaire ou définitive au poste de travail. Il s'agit, grâce à une démarche, d'utiliser les aides et les mesures qui permettent au salarié de se maintenir dans son emploi.

Qui participe à l'analyse de la situation ?

Il convient d'associer à la démarche le salarié, le médecin du travail, le service social, les instances représentatives du personnel, et notamment le Comité social et économique (CSE) au travers de sa Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ainsi que tous les collaborateurs susceptibles d'apporter un éclairage précis sur les conditions de travail.

Des conseillers extérieurs (ergonomes, chargés de mission du réseau maintien), mobilisés à l'initiative du médecin du travail, peuvent apporter leur expertise dans des domaines précis. C'est la confrontation des différents avis qui permettra de mettre en place des actions réellement pertinentes.

NB : Pour la fonction publique, le CHSCT est toujours l'instance ad hoc.

ÉLÉMENTS À PRENDRE EN COMPTE DANS LA DÉMARCHE

La situation du salarié : le salarié est-il encore en arrêt maladie ? S'agit-il d'une situation de handicap probable ou avérée ?

L'inaptitude a-t-elle déjà été prononcée ?

- Les aspirations et la motivation du salarié.
- Les restrictions d'aptitude formulées par le médecin du travail.
- Le descriptif précis du poste occupé par la personne et des autres postes existants dans l'entreprise.



Il existe trois grands types de solutions permettant de maintenir un salarié en emploi :

- Le maintien au même poste de travail, avec ou sans aménagement.
- Le reclassement à un poste différent au sein de l'entreprise, avec ou sans aménagement.
- Le reclassement sur un poste dans une autre entreprise, ce qui implique souvent le licenciement.

Avant d'en retenir une, il convient d'examiner attentivement un certain nombre de données, notamment :

- **Les possibilités techniques et organisationnelles de l'entreprise** : la situation économique de l'entreprise permet-elle un aménagement de poste ? Faut-il prévoir des matériels spécifiques ? Peut-on modifier les horaires, la répartition des tâches... ?
- **Les compétences du salarié, ses attentes et ses éventuelles réticences** : est-il prêt à changer de poste ? Ses compétences sont-elles suffisantes ? Faut-il prévoir une formation ?
- **L'avis du médecin du travail.**
- **Le point de vue de l'encadrement et des autres salariés** : comment est perçu le fait qu'un membre d'une équipe bénéficie d'un poste aménagé ? Cela risque-t-il d'engendrer des incompréhensions du reste de l'équipe ?

La marche à suivre

La législation du travail fixe précisément les conditions et les délais dans lesquels l'employeur doit formuler des propositions de reclassement du salarié.



Article R.4624-42 décret du 27 décembre 2016

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

1- S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste.

2- S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste.

3- S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée.

4- S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.



S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date. Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Après un délai d'un mois, si aucune solution concertée ne peut être trouvée ou qu'aucune ne satisfait le salarié, un licenciement peut être décidé. Dans ce dernier cas, l'employeur doit justifier de son impossibilité de proposer un maintien dans l'emploi. Identifier plusieurs pistes permet d'augmenter la possibilité de trouver une solution de compromis lors de la phase de négociation.



Article L.4624-9

1- 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.



2- 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.

3- Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévues aux alinéas 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'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L.8112-1, 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.



L'aptitude au poste de travail

L'aptitude médicale au poste de travail est évaluée lors des visites d'embauche, des examens de reprise après un arrêt de travail ou lors des examens périodiques. L'employeur est tenu de prendre en considération les conclusions et préconisations formulées par le médecin du travail.

Toute évaluation correcte nécessite une connaissance approfondie du travail (exposition à des nuisances et contraintes professionnelles, conditions et organisation du travail) et de l'état de santé (antécédents et maladies actuelles).

L'évaluation médicale de la compatibilité entre un poste de travail et l'état de santé d'une personne implique l'appréciation de trois axes : capacités, risques, tolérance.

La visite de pré-reprise

Pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés, la visite de pré-reprise est obligatoire **à la demande du salarié, du médecin-conseil ou du médecin-traitant** dès lors que l'arrêt de travail est supérieur à 3 mois. Celle-ci n'est pas obligatoire dans la fonction publique qui dispose de la Période de préparation au reclassement (PPR).

Elle est organisée par la Médecine du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil de la Sécurité sociale ou du salarié, **mais jamais à la demande de l'employeur.**

Très importante en cas de modification d'aptitude au travail prévisible, le médecin du travail peut y recommander les organisations / préconisations permettant de faciliter la reprise d'activité (aménagements, adaptations, reclassement, formation).

Sauf opposition du salarié, le médecin du travail informe l'employeur et le médecin-conseil de ses recommandations aux fins de mise en œuvre pour maintien dans l'emploi.

N'exonère pas de l'obligation de visite de reprise, mais **peut servir de première visite en cas de procédure de licenciement pour inaptitude** (sous réserve qu'elle soit qualifiée en visite de reprise).

Le maintien au poste de travail avec aménagement

À ce stade, si la RQTH n'est pas nécessaire, elle doit tout de même être initiée. Le salarié peut être maintenu à son poste de travail avec des aménagements.

Selon la gravité des séquelles, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (taux d'IPP supérieur à 10 %), le salarié peut bénéficier de la loi relative aux travailleurs handicapés. Dans le cas où le taux d'IPP est inférieur à 10 %, son maintien dans l'entreprise sera facilité par la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.



Une rencontre avec la Médecine du travail et un échange avec la Maison des personnes handicapées de votre département de résidence doivent se faire dans le but de réfléchir aux aménagements de poste et de demander une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.



À SAVOIR

Pour s'informer, consulter le guide du défenseur des droits « Pour un aménagement raisonnable des droits »
<https://defenseurdesdroits.fr/fr/guides/guide-amenagement-raisonnable>



<https://defenseurdesdroits.fr/fr/guides/guide-amenagement-raisonnable>

Les aménagements du poste de travail

L'aménagement de poste ne se limite pas aux aspects matériels, il concerne aussi les conditions de travail ou l'aide humaine (assistance technique) qu'il faudra définir tout en gardant l'autonomie comme objectif principal.

- **Adaptation du poste** dans les meilleures conditions pour régler le problème de l'aptitude (étude ergonomique).
- **Aménagement du temps de travail**, éventuellement en liaison avec le médecin-traitant et du travail, en accord avec l'employeur.
- **Financements nécessaires** si aménagement du poste de travail, passage à temps partiel médical, formation, accessibilité, encadrement et/ou suivi particulier.





Le reclassement professionnel

Le salarié peut être muté à l'intérieur de l'entreprise, soit directement, soit avec aménagement ou encore avec une formation et/ou qualification nécessaire à la tenue du nouveau poste.

Pour cela, les élus du CSE (Comité social et économique), nouvelle instance représentative du personnel obligatoire pour toutes les entreprises à compter du 1^{er} janvier 2020 et de sa CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) doivent agir en coordination avec le travailleur handicapé, le médecin du travail et/ou le médecin-traitant, le Cap emploi du département et la Caisse primaire d'assurance maladie afin de proposer à l'employeur la meilleure solution de reclassement professionnel dans l'entreprise. L'objectif est d'éviter le licenciement du salarié pour inaptitude.

La cellule de maintien dans l'emploi ou PDP (Prévention de la désinsertion professionnelle)

La cellule de maintien dans l'emploi peut être négociée avec l'employeur. Elle implique la création d'une équipe pluridisciplinaire qui va étudier et organiser, avec le salarié, la médecine du travail, les ressources humaines, la CSSCT, les conditions du retour à l'emploi du salarié (aménagement du poste de travail, formation etc.) et ce, avant sa reprise effective, au travers de contacts pendant sa période d'arrêt de travail.

LE DISPOSITIF D'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

L'emploi accompagné est un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié ainsi qu'un appui et un accompagnement de l'employeur (voir modalités auprès de l'Agefiph et la MDPH) tout au long de la vie professionnelle en fonction de l'évolution du handicap et/ou de la pathologie.

Le PDP est une offre de service de proximité permettant de détecter et de prendre en charge le plus tôt possible les salariés en arrêt de travail qui risquent de ne pas reprendre leur emploi du fait d'un problème de santé [maladie, accident de travail, handicap, invalidité...].





LE RÉSEAU CAP EMPLOI

L'ex Sameth du réseau Cap emploi est un service de conseil et d'appui au maintien dans l'emploi des salariés et des travailleurs indépendants. Les Cap emploi ont repris l'activité spécifique des Sameth depuis 2018. Il intervient pour trouver une solution de maintien des collaborateurs dans les entreprises quand apparaît une inadéquation entre le poste du travail et une situation de handicap ; suite à une maladie, un accident ou une aggravation du handicap.

Il agit en complément des acteurs de droit commun, tels que la médecine du travail, la CRAM, la MSA (mutualité agricole).

Financé par l'Agefiph, il en existe un par département (voir liste p. 45).

Mode d'intervention

Sur simple échange téléphonique ou sur rendez-vous à la demande des entreprises privées et travailleurs indépendants handicapés pour le privé. À la demande des ressources humaines pour le public.

NB : cette mise en œuvre se réalise au travers de la mobilisation de l'Agefiph.

LES MISSIONS

Apporter son expertise selon quatre axes d'intervention :

- 1 ACCOMPAGNER LE SALARIÉ** en situation de handicap ou pouvant être confronté à cette situation, dans le domaine de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi.
- 2 INFORMER ET CONSEILLER** sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi.
- 3 ANALYSER LA SITUATION** et accompagner le salarié dans la recherche de solutions techniques, humaines ou financières adaptées à sa situation.
- 4 MOBILISER LES AIDES** pour la mise en œuvre de la solution et l'appuyer dans ses démarches administratives.

Ce travail s'effectue en étroite collaboration avec le salarié, le médecin du travail, l'employeur.



LE RÔLE DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET LES OBLIGATIONS

Tout employeur est tenu de fournir à l'Agefiph sa déclaration annuelle sur l'obligation d'emploi.

Information et consultation des IRP

Les instances représentatives du personnel sont informées et consultées sur les mesures prises concernant :

- La situation de l'emploi.
- Les conditions d'accueil et d'accessibilité.
- La période d'essai.
- L'aménagement des postes de travail.
- La formation.

Obligation de négocier avec les organisations syndicales

La loi du 1^{er} février 2005 institue l'obligation de négocier avec les organisations syndicales sur les questions relatives à l'emploi des personnes handicapées.

Depuis le 1^{er} janvier 2018 et au plus tard au 1^{er} janvier 2020, les Comités sociaux et économiques et leur Commission santé, sécurité et conditions de travail reprennent les rôles et missions des anciennes

instances en matière d'action en faveur de l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés.

Cette négociation est annuelle dans les entreprises et s'effectue avec les organisations syndicales représentatives. La périodicité est portée à trois ans pour les branches professionnelles, ainsi que pour les entreprises qui concluent un accord collectif.

Elle porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, la formation, la promotion. Elle intègre également la prise en compte des aidants (9 millions d'aidants familiaux, et des possibilités de prise en charge par la Cramif du congé de proche aidant en 2020)...





LES ACCORDS D'ENTREPRISE, DE GROUPE OU DE BRANCHE

Il n'y a pas d'accord CFDT type. Un accord doit porter à la fois sur l'insertion dans l'entreprise de travailleurs handicapés et sur le maintien dans l'emploi de ceux qui le sont devenus à la suite d'un accident du travail, de la vie, de maladie professionnelle, de TMS, et sont salariés de l'entreprise. Un accord peut être innovant et aller au-delà de l'application stricto-sensu de la loi. Les militants peuvent intégrer dans l'accord des points particuliers comme la santé au travail, les maladies évolutives, le suivi des salariés en longue maladie, la possibilité de télétravail en sachant que le travailleur handicapé souhaite souvent travailler dans l'entreprise pour bénéficier d'une vie sociale plus riche. Rien n'interdit d'intégrer dans l'accord l'aide au logement, aux transports... Le syndicalisme est aussi moteur pour faire avancer lois et pratiques.

Les préconisations de la CFDT

Faire appel aux ressources de la CFDT : syndicat, Union départementale, Union régionale. Le Groupe Ressources Handicap composé de militants expérimentés et investis dans les problématiques

liées au handicap est compétent pour vous appuyer dans la rédaction de vos accords ainsi que dans vos autres projets. Une de ses missions est également d'être régulièrement informé des avancées législatives ainsi que des initiatives innovantes des équipes CFDT.

Être attentif aux moyens financiers : exiger la DOETH des années précédentes afin d'évaluer l'enveloppe budgétaire nécessaire à la mise en œuvre de l'accord. Cette enveloppe doit correspondre au moins au montant de la cotisation de l'entreprise, et constitue donc une avance financière pour couvrir les dépenses prévues dans le cadre de l'accord. Il est appliqué une règle de péréquation dans le cadre de l'accord : l'ensemble des établissements/entreprises est considéré pour le calcul de l'effectif, y compris les établissements non assujettis et/ou de moins de 20 salariés. Consulter le bilan social et les rapports d'activité du médecin du travail est aussi nécessaire et indispensable.

Chaque plan mis en œuvre doit être chiffré et justifié.



Pour l'équipe CFDT, il peut s'agir de :

- Mobiliser les collectifs (CSE et CSSCT, DRH, médecin du travail, instances telles que Cap emploi...).
- Travailler avec les acteurs institutionnels (Agefiph, Cap emploi, MDPH...) afin d'optimiser le maintien dans l'emploi et éviter les cas d'inaptitude.
- Créer une commission Handicap au sein du CSE et du CSSCT.
- Être proactif lors d'un éventuel plan de nouvelles embauches afin que ne soient pas réservés aux personnes en situation de handicap des emplois de moindre qualification qui ressembleraient plus à une occupation.
- Étudier l'accessibilité ainsi que la communication.

La CFDT revendique la création d'une commission de suivi intégrant les seules organisations signataires et à laquelle peuvent être associés médecin du travail, assistante sociale, le CSE et sa commission CSSCT.

Enfin, tout accord doit prévoir une clause sur la durée, le suivi, la dénonciation et la révision. Il doit également comporter l'engagement de reverser à l'Agefiph les sommes non utilisées en fin d'accord.

Les accords d'entreprise qui vont être négociés par les militants CFDT ne doivent pas être des copiés/collés du Code du travail. Soyons inventifs en tenant compte de la réalité de l'entreprise, de son activité, de sa culture et surtout des besoins des salariés concernés. Il faut être à leur écoute.





Différents plans d'action (3 minimum)

Plan d'embauche

C'est le plan obligatoire avec le plan de maintien en emploi :

- État des lieux.
- Avoir une vision claire de la situation de l'emploi.
- 69% des actifs « travailleurs handicapés » sont des hommes, penser à l'égalité professionnelle (hommes/femmes).
- Pour les entreprises à établissements multiples : établissement par établissement et prévoir un plan d'embauches en conséquence.
- Connaître la pyramide des âges de l'entreprise en général et des personnes handicapées en particulier.
- Identifier les emplois ouverts à recrutement.
- Penser à intégrer la notion de gestion des emplois et des compétences y compris pour les salariés handicapés.
- Quantifier les embauches avec l'objectif d'atteindre les 6%.
- Travailler en lien avec les organismes spécialisés (Cap emploi, PDITH, Direccte...).
- Favoriser l'alternance pour les jeunes mais également les adultes.
- Adapter tous les tests et circuits de recrutement (accessibilité, tiers temps, aides techniques-ordinateurs, plage braille, traducteur en langue des signes).
- Prévoir une possibilité de « pré-embauche » par le biais d'une formation d'adaptation avant la sélection.
- Former et sensibiliser au handicap les collaborateurs dans toute la chaîne (service recrutement, hiérarchie, équipe de travail, CSE et CSSCT...).
- Selon la réalité de l'entreprise, prévoir l'intégration de personnes atteintes de maladies mentales, troubles psychiques.
- Prévoir l'accompagnement de spécialistes pour les aménagements de poste (ergonome, cap emploi).
- Prévoir des actions pour un meilleur accès au milieu du travail (transports, accessibilité...).
- Favoriser les CDI.
- À compétences égales, favoriser l'embauche de personnes handicapées.
- Porter une attention particulière aux personnes handicapées présentes dans l'entreprise et en situation précaire (CDD, intérim, stagiaires).
- Chiffrage budgétaire des mesures d'accompagnement au recrutement.



Plan de formation

- Actions de formation : les travailleurs handicapés bénéficient d'une majoration de leur compte personnel de formation. La circulaire d'application ne limite pas les actions de formation des travailleurs handicapés de l'entreprise et ceux susceptibles d'être embauchés, le cycle doit être d'une durée suffisante (référence : 300 heures).
- Les actions de formation peuvent se dérouler dans l'entreprise ou en centre agréé. Seule la part du coût des actions financées par l'employeur est prise en compte.

Plan de maintien dans l'emploi

- Échanger en permanence avec la personne handicapée. Elle est le sujet central et doit être présente dans toutes les phases de maintien dans l'emploi et/ou reclassement.
- Fixer le cadre de la situation de maintien.
- Veiller à la présence des élus CSE (et sa commission CSSCT) ou représentants des organisations syndicales signataires dans la recherche de solutions de maintien dans l'emploi.
- Proposer la création d'une cellule de maintien dans l'emploi.

- Dans le cadre de l'impossibilité de reclassement en interne, envisager le télétravail et veiller à éviter l'isolement. Cette éventualité ne peut être mise en place sans la consultation du CSE.
- Prévoir l'accompagnement au reclassement externe, ainsi qu'un préavis allongé (obligatoire) et des indemnités de licenciement supplémentaires.
- Accompagner le salarié dans sa demande de RQTH auprès de la MDPH afin que des actions supplémentaires puissent être déclenchées.
- Former et sensibiliser à l'environnement professionnel adapté à la problématique du collègue handicapé.
- Lors de formations, prévoir les éventuelles aides techniques ainsi que la prise en charge des surcoûts liés au transport ou à l'hébergement.
- Prévoir les aménagements d'horaires dans le strict cadre du Code du travail (L.3122-23 et L.3122-26).
- Dans le cadre d'une mobilité géographique, penser à évaluer l'aide financière (déménagement, aménagement du nouveau logement...).
- En cas d'impossibilité de reclassement, prévoir l'accompagnement au reclassement externe, ainsi qu'un préavis allongé (obligatoire) et négocier des indemnités de licenciement supérieures.
- Chiffrer le montant des actions à mener pour l'accompagnement.



Suivi et mise en œuvre

Afin de se préserver d'un certain nombre de dérives, il est indispensable de prévoir des clauses de suivi, voire de modifications :

- Préciser les règles du suivi de l'accord (commission, périodicité, contenu...).
- Être présent obligatoirement aux réunions et réclamer du droit syndical (du temps et des moyens).
- Obtenir tous documents nécessaires à un suivi correct.
- Prévoir une clause de révision de l'accord et éventuellement de dénonciation.

Les accords
d'entreprise qui vont être
négociés par les militants CFDT
ne doivent pas être des copiés/collés
du Code du travail. Soyons inventifs en
tenant compte de la réalité de l'entreprise,
de son activité, de sa culture et surtout
des besoins des salariés concernés.
Il faut être à leur écoute.
La CFDT a cette réputation,
faisons la vivre.



LA CFDT ÎLE-DE-FRANCE AU SERVICE DE SES ÉQUIPES

Les équipes syndicales de la CFDT ont à cœur de conquérir de nouveaux droits pour les personnes handicapées dans les entreprises. Ce souhait s'associe donc à une démarche active de la part de l'Union régionale CFDT Île-de-France.

Il s'agit :

- D'appuyer les équipes souhaitant mettre en place un accord dans leur entreprise mais aussi le renouveler ou encore mettre en place un protocole de suivi de cet accord.
- De produire des fiches ressources destinées à faciliter le travail des équipes syndicales.
- D'assurer le lien avec les formations offertes aux adhérents par les modules incluant une sensibilisation des stagiaires.
- De participer au Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés piloté par la Direccte qui permet de coordonner et donner de la cohérence aux différentes actions régionales.
- D'être à l'écoute des adhérents et de mutualiser les expériences.
- De sensibiliser les équipes, d'intervenir directement

auprès des structures et des militants en fonction de leurs besoins.

- De mettre à disposition un blog et en assurer la mise à jour.
- D'organiser une permanence syndicale mensuelle d'accès aux droits.
- D'assister les élus et adhérents dans l'élaboration de leurs dossiers MDPH, y compris en cas de recours auprès des tribunaux sociaux.
- D'organiser des rencontres et événements régionaux.

Une convention avec l'Agefiph (renouvelée depuis plus de 10 ans) permet à l'Union régionale d'aller plus loin dans ses actions auprès des équipes.





Le groupe ressources handicap

Le groupe ressources « handicap » de l'Union régionale est composé de militants syndicaux du public comme du privé qui ont été amenés à négocier et agir dans leur entreprise sur les questions d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Son rôle est d'identifier les problématiques et de venir en appui des équipes.

L'Union régionale est à votre disposition :
handicap@iledefrance.cfdt.fr



Le groupe ressources régional
 lors de l'initiative du 20 juin 2019

Le groupe ressources régional

NOMS	PRÉNOMS	SYNDICATS CFDT
BONACORSI	Colette	Défense Île-de-France
BONNISSANT	Christelle	Interco Essonne
BOSC	Nadia	CFDT Île-de-France
BOULEZ	Michèle	UTR Paris
BOUMGHAR	Mimia	Interco Seine-Saint-Denis
BUNEL	Nicole	UTR Val-d'Oise
CHATEL	Véronique	Défense Île-de-France
DE CHERGÉ	Charles	Énergie Île-de-France
DELBRASSINE	Jean-Michel	Symétal sud francilien
FIDALY	Joëb	Ministère de l'intérieur
GOLI	Diane	Santé-sociaux Paris
GRUTUS	Isabelle	Interco Val-de-Marne
IANNARELLI	Jean-Pierre	Sécurité sociale
KERYHUEL	Claudie	Défense Île-de-France
LOBJOIS	Éric	Symétal sud francilien
MORAT	Luc	Énergie atomique
SY	Fatou	Santé-sociaux Hauts-de-Seine
XEUXET	Stéphanie	Santé-sociaux Paris



Quelques conseils pour votre action

Programmer des actions chroniques et récurrentes.

- Faire appel aux services de santé au travail.
- Ne pas travailler seul.
- Penser à intégrer les salariés ou agents parents d'enfants en situation de handicap.
- Prendre en compte les aidants.

N'hésitez pas à nous solliciter et participez aux initiatives régionales.

Partir en formation

L'IREFE, l'institut de formation de la CFDT Île-de-France, propose tout un panel de formation aux mandats (CSE, CSSCT...) ainsi qu'à la santé au travail. Une formation spécifique « Insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap » d'une durée de trois jours vous aidera à mener une action efficace en faveur de ces salariés.





LA MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES (MDPH)

La loi du 1^{er} février 2005 crée les Maisons départementales des personnes handicapées sous forme de Groupement d'intérêt public. Ces structures sont des guichets uniques, chargés d'accueillir, d'informer, d'accompagner, de conseiller les personnes handicapées et de leur apporter les moyens de compenser leur handicap.

Organisation de la MDPH

La Maison départementale des personnes handicapées associe toutes les compétences impliquées dans l'accompagnement des personnes handicapées. Le département en assure le pilotage et la tutelle administrative et financière. Elle est composée d'une équipe pluridisciplinaire dont les membres sont nommés par le directeur de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Les membres sont, selon l'article L.146-8 du Code de l'action sociale et des familles, des professionnels ayant des compétences médicales ou paramédicales, des compétences dans les domaines de la psychologie, du travail social, de la

formation scolaire et universitaire, de l'emploi et de la formation professionnelle. Chaque équipe doit être apte à évaluer les besoins de compensation du handicap et à établir un plan personnalisé de compensation quels que soient la demande et le type de handicap.

Missions de la MDPH

- Assurer l'organisation et le fonctionnement de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ainsi que de l'équipe pluridisciplinaire.
- Recevoir toutes les demandes de droits ou prestations relevant de la compétence de la CDAPH.
- Organiser une mission de conciliation.
- Assurer le suivi dans le processus de la mise en œuvre des droits.
- Développer des actions de coordination avec les dispositifs sanitaires et médico-sociaux.
- Créer et gérer un fonds départemental de compensation du handicap.



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

Elle prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée à partir de l'évaluation et du plan personnalisé de compensation. Reprenant les missions des Commissions départementales de l'éducation spéciale, son rôle est de :

- Se prononcer sur l'orientation scolaire, professionnelle ou sociale.
- Désigner les établissements ou services correspondant au besoin.
- Apprécier le taux d'incapacité.
- Attribuer la prestation de compensation et autres prestations.
- Reconnaître la qualité de travailleur handicapé.

Elle est composée de membres désignés pour 4 ans dont un tiers de représentants de personnes handicapées et de leurs familles et 2 représentants d'organisations syndicales (salariés et employeurs).

Les décisions prises par la CDAPH peuvent faire l'objet d'un recours, qui peut être précédé d'une tentative de conciliation.

Procédure simplifiée

Sauf opposition de la personne handicapée

concernée ou de son représentant légal, la CDAPH peut siéger en formation restreinte et adopter une procédure simplifiée de prise de décision. Lorsqu'elles sont constituées, les formations restreintes comportent obligatoirement parmi leurs membres un tiers de représentants des personnes handicapées et de leurs familles désignés par les associations représentatives.

Les dispositions actuellement en vigueur sont celles prévues par l'article R.241-28 du Code de l'action sociale et des familles.

Les recours possibles

En cas de désaccord sur les décisions de la MDPH, il existe des recours auprès des tribunaux sociaux, pôle social au sein du Tribunal de Grande Instance (TGI) :

- **Auprès du TASS** : Tribunal des affaires sociales en matière de litige administratif ou médical (contentieux général).
- **Auprès du TCI** : Tribunal de Contestation de l'Incapacité. Litige sur l'invalidité, l'incapacité ou l'inaptitude (contentieux technique).

Le groupe ressources de l'Union régionale peut assister les adhérents dans leurs démarches.



L'AGEFIPH (SECTEUR PRIVÉ)

Depuis 1987, l'Agefiph poursuit sa mission en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées. Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, elle est l'opérateur central et de référence de la politique de l'emploi des personnes handicapées en France. La CFDT a toujours été partie prenante et active dans l'animation et la gestion de l'Agefiph. En effet, L'Agefiph est administrée par un conseil d'administration de type paritaire, qui définit sa politique. Il se compose de représentants des employeurs et des salariés, des associations de personnes handicapées et de personnalités qualifiées.

Les missions

Gérer les contributions des entreprises

Les entreprises soumises à l'obligation d'emploi sont tenues de déclarer chaque année les actions engagées en faveur de l'emploi des personnes handicapées : recrutement de salariés handicapés, sous-traitance auprès d'établissements du secteur protégé ou du secteur adapté, accueil de demandeurs d'emploi handicapés en formation... En deçà

des 6 %, elles versent une contribution à l'Agefiph dont le montant varie en fonction de leur taille et du résultat de leurs actions.

À compter de 2013, l'État transfère 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

L'Agefiph assure une mission de développement visant à amplifier les politiques publiques de l'emploi en faveur des personnes handicapées. Elle coopère avec des acteurs en charge de l'emploi (Pôle emploi), de la formation professionnelle (Conseils régionaux) et de la compensation du handicap (CNSA). Ces coopérations sont formalisées dans des conventions nationales, régionales ou locales.

Financer des projets

L'Agefiph finance, grâce aux fonds collectés auprès des entreprises, des actions visant à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail. En complément des aides et dispositifs de droit commun, l'Agefiph propose une offre d'interventions



composée de services, de prestations et d'aides destinés aux personnes handicapées et aux entreprises.

Organiser et animer un réseau de professionnels

Sur la base de cahiers de charges précis, l'Agefiph sélectionne, anime et finance trois types de partenaires-services dédiés respectivement à l'insertion professionnelle et au recrutement (Cap emploi), au maintien dans l'emploi (ex Sameth), 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.

De nouvelles compétences

À compter de 2014, 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.



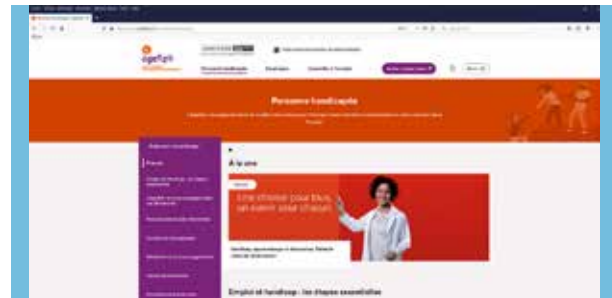
À SAVOIR

Les missions s'exercent auprès de deux catégories de bénéficiaires : les personnes handicapées et les entreprises. Elles doivent toutes deux répondre à des critères d'éligibilité précis, en fonction de l'aide demandée ou du service dont elles souhaitent bénéficier.

Chaque cas est étudié en fonction de son lien avec l'emploi et le handicap. Et chaque dossier est instruit par les délégations régionales qui décident, sur la base de critères objectifs, de l'attribution des aides, dans la limite des fonds disponibles.

Tout le détail des aides sur :

www.agefiph.fr



www.agefiph.fr



LE FIPHFP (SECTEUR PUBLIC)

Les apports de la loi du 11 février 2005

C'est la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées qui instaure le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Cette loi a été complétée par le décret n°2006-501 du 3 mai 2006.

Le FIPHFP a pour missions de favoriser, grâce à une politique incitative :

- Le recrutement des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques (depuis le 31 décembre 2005).
- Le maintien de ces personnes dans l'emploi.

Le FIPHFP met ses moyens et financements au service des employeurs publics qui mettent en œuvre des politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans leurs services.

Le FIPHFP aide ainsi les fonctions publiques à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes handicapées et à atteindre le taux légal des 6%.

Les employeurs publics concernés sont :

- La fonction publique de l'État (ministères...).
- La fonction publique territoriale (communes, régions, départements...).
- La fonction publique hospitalière.



LES DIFFÉRENTS HANDICAPS

Le handicap moteur

Il recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes).



Le handicap psychique

Il résulte de troubles mentaux ou d'une maladie psychique, névrose, psychose, dépression, dépendance, etc. Il se traduit par un dysfonctionnement de la personnalité, sans nécessaire atteinte des capacités intellectuelles.



Le handicap sensoriel

Il regroupe les difficultés liées aux organes sensoriels, et plus particulièrement :

- **Handicap visuel**, qui concerne les personnes aveugles, mais aussi, dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes.
- **Handicap auditif**, si la perte auditive totale est rare, la plupart des déficients auditifs possèdent « des restes auditifs ». Selon les cas, ce handicap s'accompagne ou non, d'une difficulté à oraliser.
- Comprend aussi les **troubles de l'odorat, du goût et du toucher** (exemples : séquelles, traumatismes crâniens).





Le handicap mental ou intellectuel

Il se caractérise quant à lui par une déficience des fonctions mentales et intellectuelles qui entraîne des difficultés de réflexion, de compréhension et donc de communication : c'est une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition (dont troubles DYS qui concernent les difficultés d'apprentissage sans déficit intellectuel).



Le polyhandicap

Le polyhandicap « handicap grave à expressions multiples associant toujours une déficience motrice et une déficience intellectuelle sévère ou profonde, entraînant une restriction extrême de l'autonomie et des possibilités de perception, d'expression et de relation ».



De nouveaux handicaps liés au développement des nouvelles technologies (telle l'électrosensibilité) apparaissent depuis quelques années.

Le handicap invalidant

Toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses (diabète, hémophilie, sida, cancer, hyperthyroïdie...). Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives.





LES MDPH EN ÎLE-DE-FRANCE

(Maisons départementales des personnes handicapées)

● MDPH Paris (75)

69 rue de la Victoire
75009 PARIS
Tél 01 53 32 39 39
contact@mdph.paris.fr

● MDPH Hauts-de-Seine (92)

2 rue Rigault
92000 NANTERRE
Tél 01 41 91 92 50
mdph@mdph92.fr

● MDPH Seine-et-Marne (77)

16 rue de l'Aluminium
77543 SAVIGNY-LE-TEMPLE CEDEX
Tél 01 64 19 11 40
contact@mdph77.fr

● MDPH Seine-Saint-Denis (93)

Immeuble Erik Satie
7-11 rue Erik Satie 93000 BOBIGNY
Tél 01 83 74 50 00
info@place-handicap.fr

● MDPH Yvelines (78)

TSA 60100
78539 BUC CEDEX
Tél 0 801 801 100
autonomie78@yvelines.fr

● MDPH Val-de-Marne (94)

Immeuble Solidarité 7-9 voie Félix Eboué
94046 CRÉTEIL CEDEX
Tél 01 43 99 79 00
mdph94@valdemarne.fr

● MDPH Essonne (91)

93 rue Henri Rochefort
91000 ÉVRY
Tél 01 60 76 11 00
mdph@cg91.fr

● MDPH Val-d'Oise (95)

Conseil général - Bât. H - 2 avenue du Parc
95032 CERGY-PONTOISE CEDEX
Tél 01 34 25 16 50
maisonduhandicap@valdoise.fr



LES CAP EMPLOI EN ÎLE-DE-FRANCE

(Services d'appui au maintien
dans l'emploi des travailleurs handicapés)

● CAP EMPLOI Paris (75)

Immeuble Le Chaumont
43 bis rue d'Hautpoul 75019 PARIS
Tél 01 44 52 40 60
contact@capemploi75.org

● CAP EMPLOI Hauts-de-Seine (92)

27 bis rue Louis Rolland
92120 MONTRouGE
Tél 01 42 53 76 76
accueil-montrouge@capemploi92.org

● CAP EMPLOI Seine-et-Marne (77)

200 rue de la Fosse aux Anglais BP 88
77001 DAMMARIE-LES-LYS
Tél 01 64 79 59 32
contact.maintien@capemploi77.fr

● CAP EMPLOI Seine-Saint-Denis (93)

7 rue Gilbert Gatouillat
93600 AULNAY-SOUS-BOIS
Tél 01 48 19 88 60
contact@capemploi93.org

● CAP EMPLOI Yvelines (78)

6 bis boulevard Victor Hugo
78300 POISSY
Tél 01 34 01 30 00
contact@capemploi78.fr

● CAP EMPLOI Val-de-Marne (94)

77-79 boulevard Jean-Baptiste Oudry
94000 CRÉTEIL
Tél 01 45 13 28 90
secretariat.creteil@capemploi94.com

● CAP EMPLOI Essonne (91)

2 ter avenue de France
91300 MASSY
Tél 01 69 75 11 50
contact@capemploi91.com

● CAP EMPLOI Val-d'Oise (95)

21 avenue des Genottes BP 58384
95805 CERGY PONTOISE CEDEX
Tél 09 72 75 12 13
accueil@capemploi95.org



GLOSSAIRE

- **AGEFIPH** : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
- **BOETH** : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- **CDAPH** : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
- **CHSCT** : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
- **CRAMIF** : Caisse Régionale d'Assurance Maladie Île-de-France
- **CSE** : Comité Social et Économique
- **CSSCT** : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
- **DOETH** : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- **DSN** : Déclaration Sociale Nominative
- **FIPHFP** : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
- **IRP** : Instances Représentatives du Personnel
- **MDPH** : Maison Départementale des Personnes Handicapées
- **OETH** : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- **PDP** : Prévention de la Désinsertion Professionnelle
- **RQTH** : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- **SAMETH** : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (réseau CAP EMPLOI)
- **TASS** : Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale
- **TCI** : Tribunal du Contentieux de l'Incapacité
- **TGI** : Tribunal de Grande Instance
- **URI** : Union Régionale Interprofessionnelle



Rédaction : Groupe ressources régional handicap
Conception graphique : Sylvaine Azzouni - Illustrations : Freepik
Imprimé sur du papier fabriqué à partir de 100% de fibres recyclées
Imprimeur : KMC Graphic - RCS Melun 800 602 179 00015
Décembre 2019

