



Le Contexte :

La LOI HANDICAP du 11 février 2005


1. **Centré sur la personne handicapée**
2. **La reconnaissance du handicap**
3. **La Maison Départementale des Personnes Handicapées**
4. **Aspect scolarisation**
5. **Aspect étudiants**
6. **Aspect accessibilité**
7. **Aspect emploi**
8. **Accord d'entreprise**

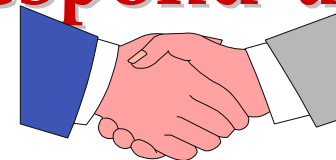
L'implication de la 

Par J-Y Collas collas@cfecgc.fr 06.08.60.91.63

La LOI HANDICAP du 11 février 2005

Par son approche globale de la personne handicapée et l'ambition affichée de compenser son handicap tout au long de sa vie, la loi contraint l'ensemble de notre société à porter un nouveau regard sur le handicap.

La  s'associe avec force et passion à cette démarche qui correspond à nos valeurs.



~~Invalidité
Infirmes
Impotent~~

La Personne HANDICAPEE

*La main dans
la casquette !*

LOI HANDICAP
du 11 février 2005

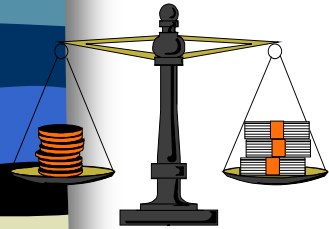
« Constitue un **handicap**, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles,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



La reconnaissance du handicap

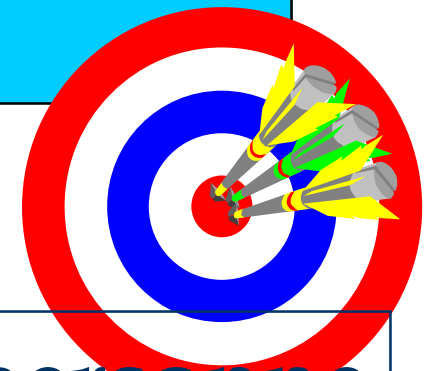
La reconnaissance du handicap nécessite **une demande de la personne handicapée**, ou de ses parents ou tuteurs qui peut ouvrir un droit à des prestations spécifiques.

La reconnaissance du handicap est confiée à des commissions départementales, différentes pour les jeunes et pour les adultes. **Elles s'appuient sur des équipes techniques pluridisciplinaires** (médecins, éducateurs spécialisés, psychologues, assistants sociaux) qui analysent chaque cas afin d'éclairer leur décision



LOI HANDICAP du 11 février 2005

- 1. Centré sur la personne handicapée**
quelque soit l'âge de la personne
- 2. Création d'une maison départementale**
 - *placée sous l'autorité du Conseil Général*
 - *Avec une équipe pluri-disciplinaire*
 - *Avec un référent*

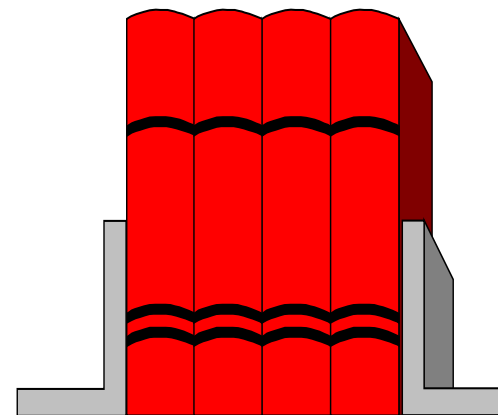


Pour un projet de vie de la personne

Maison Départementale des Personnes Handicapés (MDPH)

1. Guichet Unique (accueil de la
personne handicapée)
2. Interlocuteur Unique
3. Commission Unique des Droits
et de l'Autonomie des
Personnes Handicapées

CDAPH



Se substitue aux CDES & aux COTOREP

Maison Départementale des Personnes Handicapés (MDPH)

Une équipe pluri-disciplinaire :

- Évalue les besoins de la personne handicapée
- Établit un plan de compensation



Prestations

- Aides techniques et matérielles (appareillage, ...)
- Aide humaine (à domicile, auxiliaire de vie)
- Aide au logement
- Aide financière

Maison Départementale des Personnes Handicapés (MDPH)

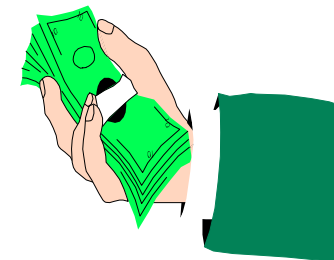
Est gérée par le Conseil Général et financée par la CNSA

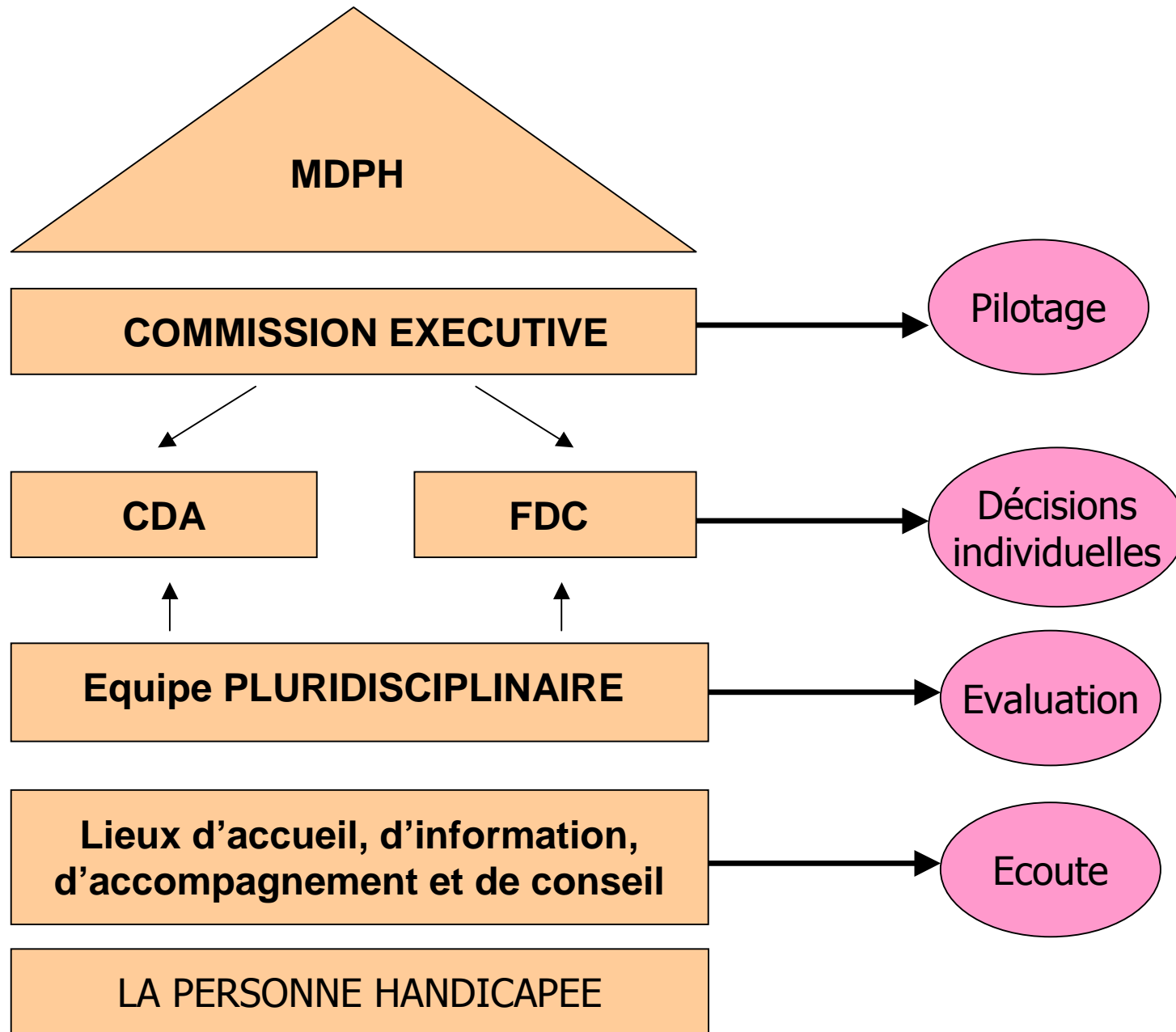
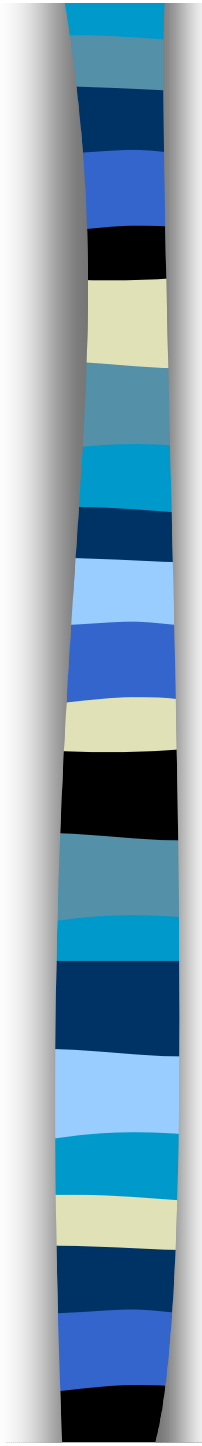
**La Caisse nationale de Solidarité pour
l'Autonomie (CNSA)**

Les O.S sont
membres du
Conseil



- **définit les objectifs de qualité de service et garantit l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire.**
- **anime la politique de compensation de la perte d'autonomie et garantie l'application égale sur tout le territoire dans le cadre d'une convention d'objectifs et de gestion passée avec l'État.**
- **Assure une mission d'expertise, d'information et d'animation**





ASPECT SCOLARISATION

(+/- 30 000 enfants)

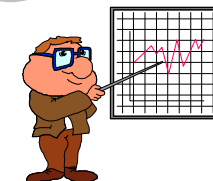
Texte d'application
en attente
pour le rapport
public privé

- Etablissement d'un plan et parcours de scolarisation
- Inscription à l'école de son quartier
- Enseignement et formation adaptés au jeune élève handicapé de façon « normale »
- Si impossible alors école spécialisée

**Suivi et accompagnement par un
réfèrent scolaire en liaison étroite avec
l'équipe pluridisciplinaire**

ASPECT ETUDIANTS

Objectif : l'université doit accueillir les adolescents handicapés et faciliter avec eux le parcours de leurs études



- Accueil
- Aide



La +syndical **constate,**
combat et regrette
l'absence de toute
mesure de préparation
à l'emploi

ASPECT ACCESSIBILITE



Dispositions très importantes et contraignantes

- Aux établissements publiques
- Aux lieux de travail et logements (sous conditions)
- Au transport en commun

Tout
ce qui est public
est décidé
et doit s'appliquer
dans un délai de
10 ans

ASPECT EMPLOI – le marché du Travail

12.6% de la population active déclare avoir un handicap
mais 3,9 % seulement sont reconnus officiellement

7.8% parmi les demandeurs d'emploi

45% ont une activité (contre 70.4% chez les « valides »)

20% de taux de chômage (9% pour l'ensemble des
français)

300 000 personnes en âge de travailler deviennent
handicapés chaque année

Source : NSEE :DARES / AGEFIPH / ANPE

ASPECT EMPLOI

L'obligation
d'embauche et ou de
maintien de l'emploi
est fixée à 6%
des effectifs

- Le handicap s'établit par rapport à l'emploi et détermine le coût du poste (avis du médecin du travail)
- La nouvelle loi s'applique au 1er janvier 2006
- Issue de la loi du 10 juillet 1987, l'Agefiph a pour mission de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail
- L'Agefiph gère le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, fonds alimenté par les contributions des établissements qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi.

ASPECT EMPLOI

Renforce les obligations de l'employeur,

Acteur de l'insertion des personnes handicapés

- **Réaffirme** de manière plus claire le principe de non-discrimination :

les employeurs devront prendre les « mesures appropriées » pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi ou de le conserver, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les frais engendrés ne soient pas disproportionnés. Les personnes handicapées peuvent demander des aménagements d'horaires pour faciliter leur accès à l'emploi, leur emploi ou leur maintien dans l'emploi

- **Simplifie** le mode de décompte des bénéficiaires et garantit la transparence du taux d'emploi : une unité bénéficiaire = 1 salarié handicapé (principe 1 pour 1)

- **Augmente** le coefficient multiplicateur en cas de non atteinte des 6% pour le calcul de la contribution à l'AGEFIPH versée par les entreprises qui ne s'acquittent pas de leur obligation d'emploi.

ACCORD D'ENTREPRISE

Les entreprises sont tenues de faciliter l'emploi et / ou de maintenir les salariés handicapés par des aménagements de postes et d'horaire de travail. Elles reçoivent en contre partie des aides de l'Agefiph et de l'état

les acteurs concernés sont :

- L'employeur
- Le médecin du travail
- Les syndicats (D.S, C.E & CHSCT)



Mais aussi et tout particulièrement l'encadrement.

ACCORD D'ENTREPRISE

Population concernée :

- **Les personnes reconnues travailleurs handicapés par le CDAH**

Commission Unique des Droits et de l'Autonomie des personnes Handicapées

- **Les pensionnés invalidités**
- **Les titulaires d'allocations handicap**
- **Les victimes d'A.T ou de maladies professionnelles**
- **Les mutilés de guerres ou assimilés**

ACCORD D'ENTREPRISE

Pour diminuer la Contribution, l'entreprise peut :

- **Embaucher des salariés handicapés**
- **Prévoir des mesures en faveur du maintien de l'emploi**
- **Aménager les postes de travail**
- **Appliquer une formation adaptée**
- **Autres mesures**

ACCORD D'ENTREPRISE

- Un diagnostic préalable
- Des mesures concrètes
- Une pesée financière
- Une préparation du service accueillant
- Un suivi de l'accord



**Former
les partenaires sociaux**

Une impérieuse nécessité !

**Un mauvais accord tient autant
de la responsabilité de l'employeur
que de l'ignorance ou de la passivité de certains syndicalistes**

collas@cfecgc.fr
06.08.60.91.63

AGEFIPH

Sa Mission :

Développer l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé,

Une mission de service public

qui s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'Etat.

Une association privée

au service des personnes handicapées et des entreprises.

Elle leur apporte des aides et des conseils

avec l'appui d'un réseau de prestataires sélectionnés

4 objectifs principaux concrets

1. Améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés,
2. Aider les entreprises à recruter
3. Aider les entreprises à conserver leurs salariés handicapés,
4. Approfondir la connaissance de la population active handicapée.

AGEFIPH

Une organisation décentralisée

Le siège définit la stratégie et la politique générale.

5 directeurs territoriaux déclinent et coordonnent les décisions nationales. Ils relaient également les besoins exprimés par les délégués régionaux et responsables d'antenne afin d'améliorer continuellement le service rendu

L'animateur d'un réseau de professionnels

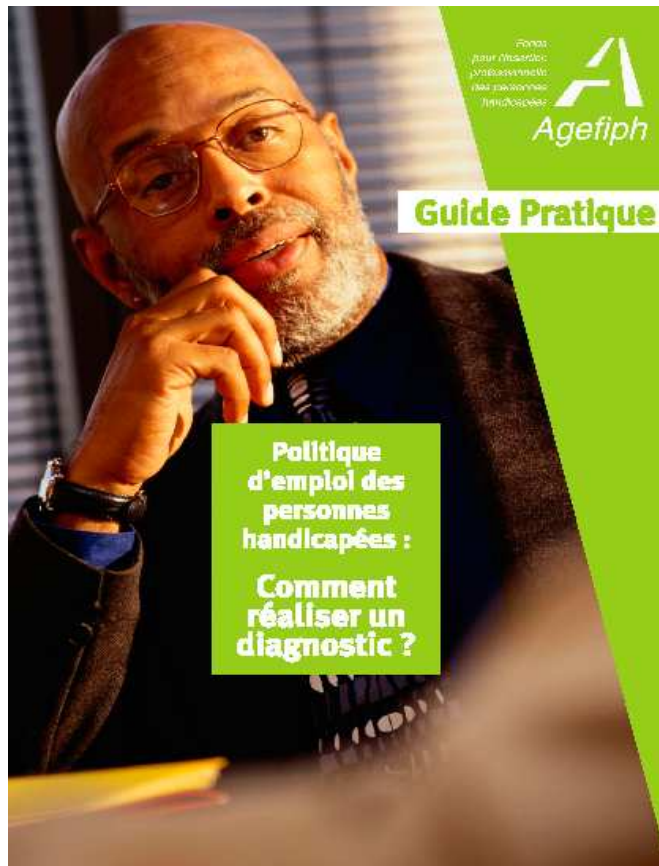
A travers de nombreuses conventions de partenariat, l'Agefiph se situe au coeur d'un réseau d'acteurs de droit commun agissant pour l'emploi des personnes handicapées (Anpe, Afpa, Unedic, Anact...). Elle coordonne un réseau de 1100 professionnels dédiés à l'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi.

Un gestionnaire rigoureux

L'Agefiph gère les contributions financières versées par les entreprises de plus de 20 salariés soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées, soit 440 millions d'euros en 2006.

Depuis sa création, l'Agefiph a redistribué la totalité des fonds collectés, soit 4 milliards d'euros.

AGEFIPH



Ce document a été élaboré à l'intention des grandes entreprises qui s'interrogent sur la façon d'initialiser une démarche en matière d'emploi des personnes handicapées.

Il est construit sur le principe du fil conducteur et peut être complété ou amendé. Il vise également à faciliter la compréhension des propositions qu'un consultant peut faire à l'entreprise.

Un diagnostic pour quoi faire ?

Le diagnostic permet à l'entreprise de repérer ses enjeux en matière d'emploi de travailleurs handicapés, les objectifs à atteindre, les leviers qu'elle pourra utiliser. Il repose sur une analyse fine (quantitative et qualitative) de la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi, dans une approche ressources humaines.

Le diagnostic alimente la réflexion de l'entreprise en lui fournissant les informations indispensables à la prise de décision et en l'aidant à dégager les conditions nécessaires pour mettre en place une politique d'emploi intégrée réussie.

Il constitue donc une étape préalable à la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés, intégrée à la politique RH de l'entreprise.

Il s'adresse aux entreprises dont l'effectif compte au moins 250 salariés.

Une démarche en deux étapes

Le diagnostic comprend deux étapes :

- la première concerne le recueil de données (quantitatives et qualitatives) et leur analyse;
- la seconde formalise les scénarios à partir desquels l'entreprise pourra définir sa stratégie en matière d'emploi des travailleurs handicapés, et le plan d'action qui en découle.

A la mobilité

Faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées en compensant leur handicap lors des déplacements (transports, hébergement)

A la formation professionnelle

Permettre aux personnes handicapées d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer un métier, accéder à un emploi ou le conserver.

Au maintien à l'emploi

Maintenir dans l'emploi les salariés dont le handicap survient ou s'aggrave ainsi que les travailleurs indépendants handicapés.

A l'emploi

Aider les entreprises à compenser les charges induites par l'emploi de salariés lourdement handicapés.

Depuis le 1er janvier 2006, cette aide se substitue à la garantie de ressources des travailleurs handicapés.

Techniques et humaines

Permettre aux personnes handicapées de compenser leur handicap dans les situations professionnelles grâce à des aides individuelles, techniques ou humaines.

A la création d'entreprise

Aider les demandeurs d'emploi handicapés à créer ou reprendre une entreprise.

A la mise en place d'une politique d'emploi

Aider les entreprises à intégrer l'emploi des personnes handicapées dans la gestion de leurs ressources humaines et à élaborer des plans d'actions.

La prime à l'insertion

Encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées dans des emplois durables.

Au contrat de professionnalisation

Faciliter l'accès des personnes handicapées à l'entreprise par le contrat de professionnalisation.

A l'apprentissage

Faciliter l'accès à l'entreprise des jeunes handicapés (moins de 30 ans) par la voie de l'apprentissage.

POUR UN AUTRE REGARD SUR LA PERSONNE HANDICAPÉE

La  participe activement pour

LUTTER

contre

le chômage

Le double du taux national !

ETRE

Solidaire

Par l'Action

DEFENDRE
ET
REPRESENTER

Le cadre &
l'encadrement
(les oubliés de l'entreprise)

COMMENT ?

la



Participe à la solidarité



Par ses prises de positions

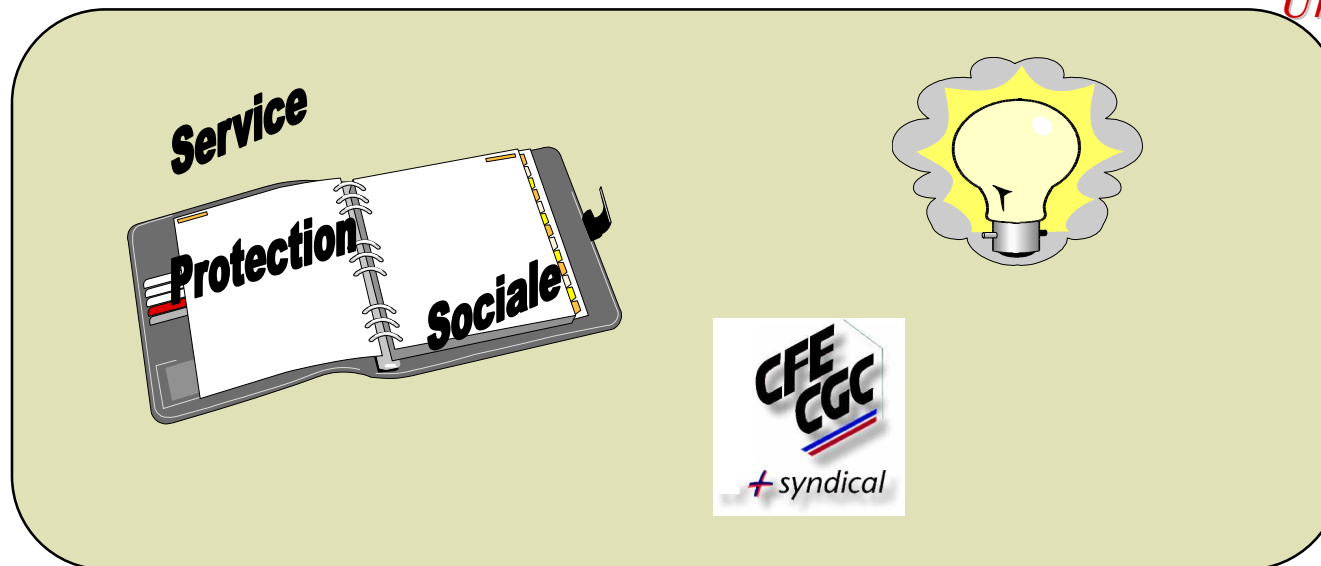
- Par la mise à disposition de **politiques** et de **permanents**
- Par un travail de **réflexion** de l'inter-groupe fédéral
- Par son **réseau** dédié
- **En siégeant** dans différents organismes en rapport avec le handicap
- Par son **site handi** Par son **blog** et son **jeu d'affiches**
- Par ses **référénts** départementaux
- Par de la **formation** de ses instances et particulièrement auprès des **DS / DSC** en charge de négocier dans les entreprises le retour à l'emploi des salariés handicapés
- Par une étude personnalisée des accords d'entreprise (**S^{ce} Protection Sociale**)
- Par une **Convention avec l'AGEFIPH**

Un réseau au service de la **personne handicapée** sous la responsabilité
du **Secrétaire Confédéral** : **BERNARD SALENGRO**

Pour un autre regard sur le handicap



Un groupe Inter-fédéral



Une référence

R
·
D
E
L
M
A
S

animé par
J
-
Y
C
O
L
L
A
S
Chargé
Accompagnement
Handicap

un référent « handicap » par union départementale

Contacts : b.salengro@cfecgc.fr ou collas@cfecgc.fr

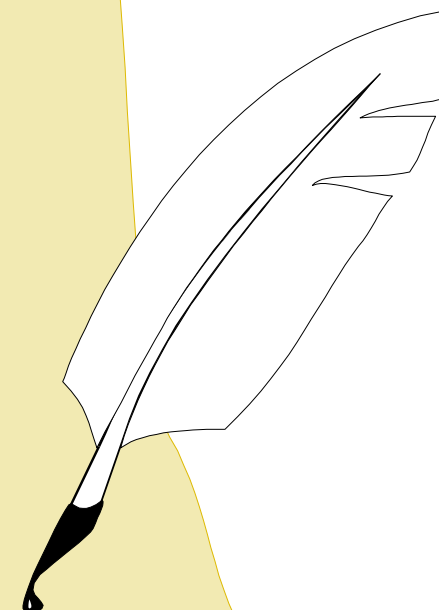
LE HANDICAP EST L'AFFAIRE DE *TOUS*

- ✓ de notre Confédération
- ✓ de toutes nos Fédérations
- ✓ de toutes nos Unions Territoriales

De notre réseau dédié

Mais également

- ☛ *De chaque militant*
- ☛ *De chaque adhérent*
- ☛ ***De chacun d'entre nous***



Bernard Salengro