

SOMMAIRE : sensibilisation à la problématique du handicap

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



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

LOI HANDICAP
du 11 février 2005

*La main dans
la casquette !*

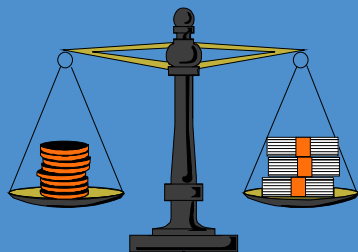
« Constitue un **handicap**, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles,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



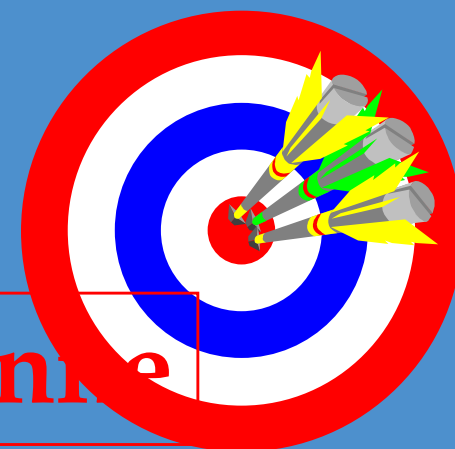
LOI HANDICAP du 11 février 2005

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*

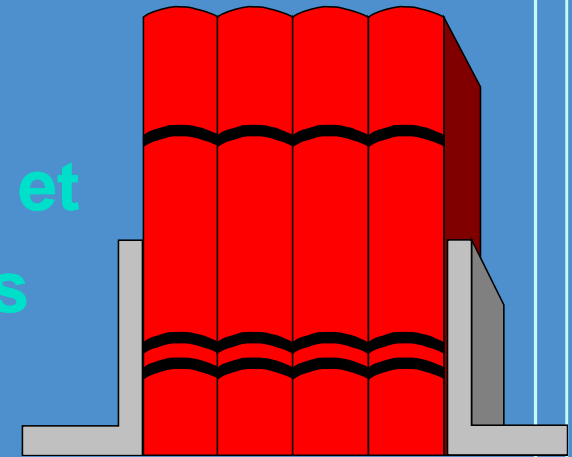


Pour un projet de vie de la personne

Maison Départementale des Personnes Handicapées

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 Handicapées

L'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 Handicapées

Est gérée par le Conseil Général et financée par la CNSA

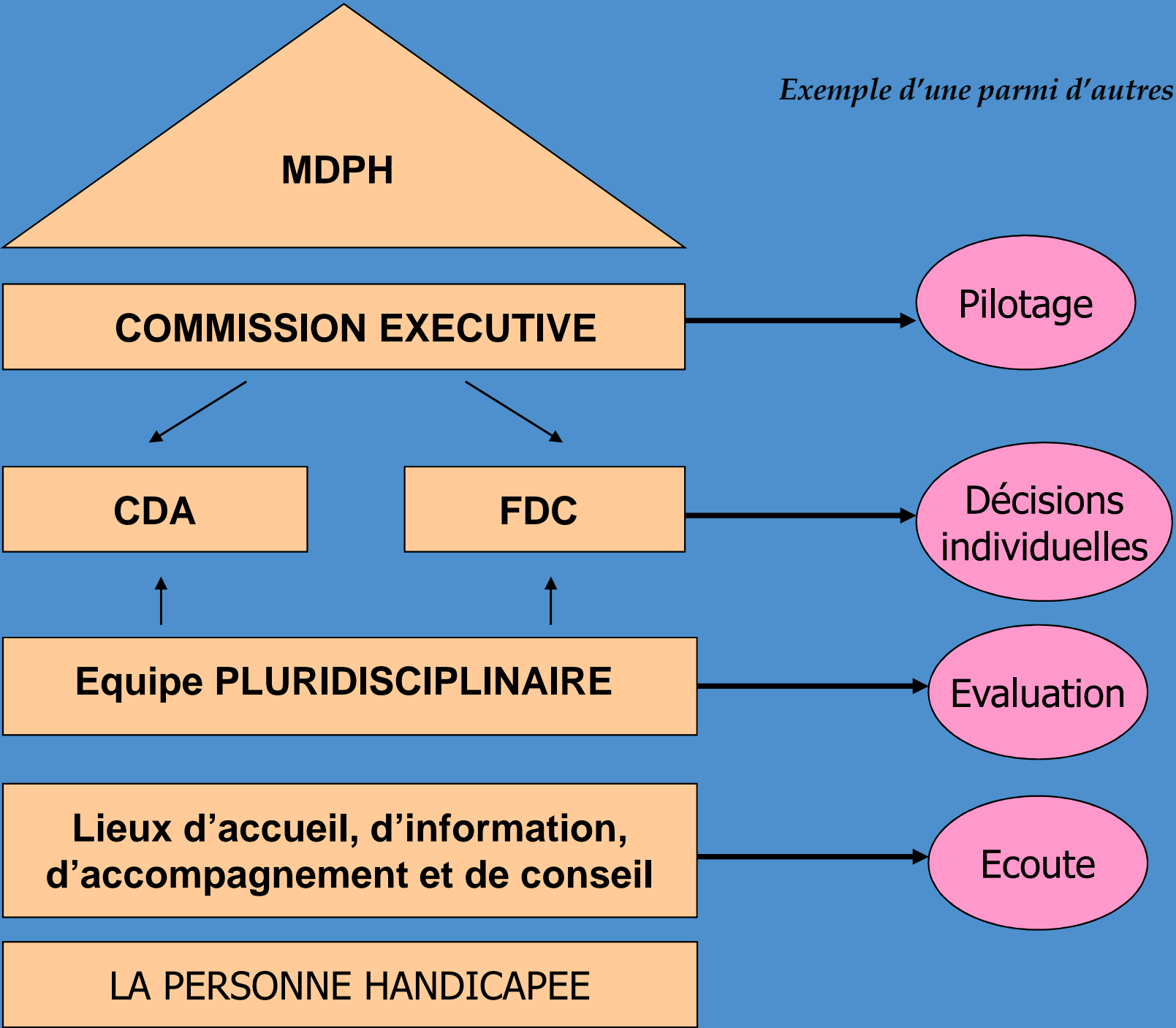
La Caisse nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA)

- 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 garantit 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

Les O.S sont
membres du
Conseil



Exemple d'une parmi d'autres



La CDA

23 membres

Exemple d'une parmi d'autres

PRESIDENT
Désigné par les membres

4 Départements

4 ETAT

2 Organismes de
protection sociale

2 Organisations
syndicales

2 Représentants des
organismes gestionnaires
des établissements ou
services

-Intégration scolaire

**-Allocations pour enfants
et adultes**

-PCH

**-Orientations en
établissement et
professionnelles**

**-Reconnaissance
travailleur handicapé**

-Carte d'invalidité

**-Accompagnement des
personnes handicapées
de plus de 60 ans**

7 Représentants
des
Personnes
handicapées

1 membre du Conseil
Départemental
consultatif des
personnes
handicapées

1 membre des
associations de
parents d'élèves

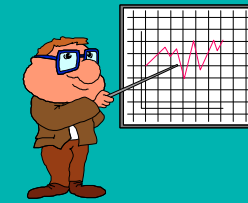
ASPECT SCOLARISATION

(+/- 30 000 enfants)

- 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 référent 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  constate,
combat et regrette
l'absence de toute
mesure de préparation
à l'emploi



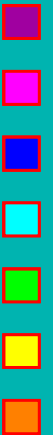
ASPECT ACCESSIBILITE



Dispositions très importantes et contraignantes

- Aux établissements publics
- 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 délais de
10 ans (2015)





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.



HANDI

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

Le plus souvent
nous ignorons
ce qui se passe
réellement

Aux élus
de nous informer

Un mauvais accord tient autant
de la mauvaise volonté d'un employeur
que de l'ignorance ou la passivité de certains syndicalistes



jycollas@yahoo.fr
06.08.60.91.63

<http://www.cfecgc.org/handi/>

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 , ses **BD**
- Par son **blog** et son **jeu d'affiches**
- Par ses **référénts** départementaux & régionaux
- 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**

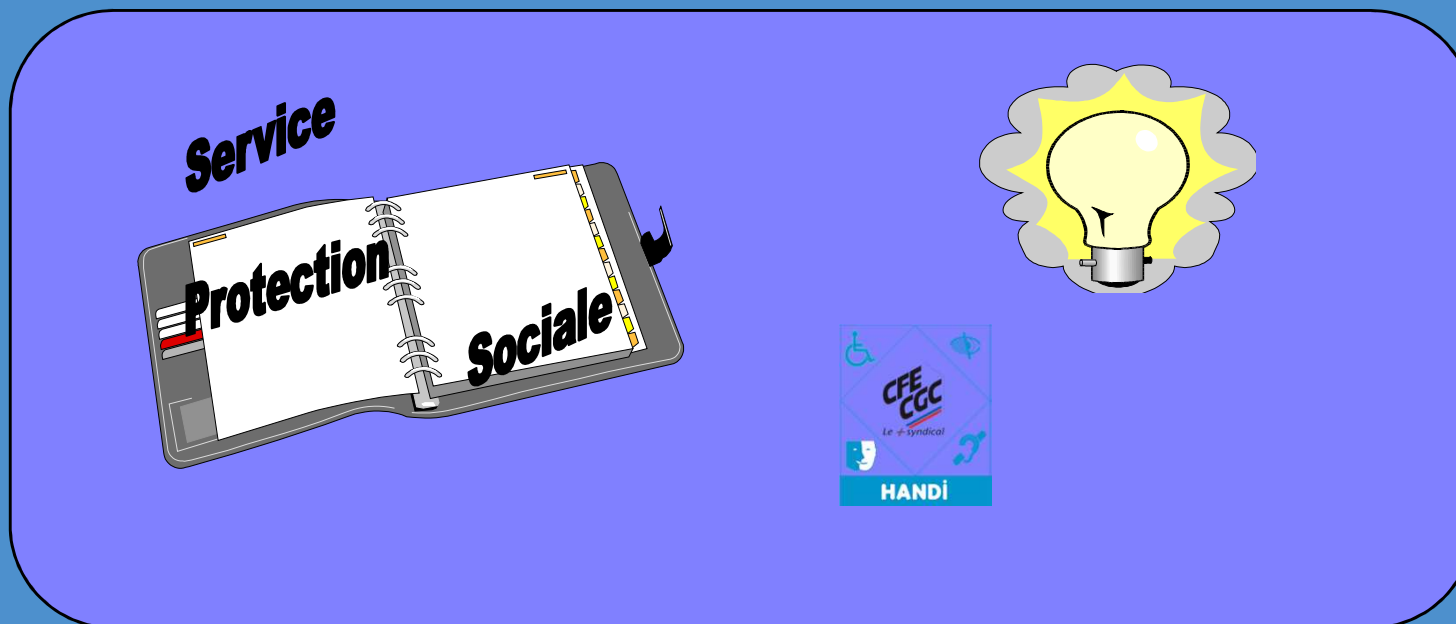
Pour un autre regard sur le handicap



animé par

J
-
Y
C
O
L
L
A
S

Un Comité de Pilotage



P.
L
a
h
a
L
L
e
G
r
a
v
i
e
r

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*

Bernard Salengro

JYC

