



Le Contexte :

La LOI HANDICAP du 11 février 2005

Pour un autre regard de la personne handicapée

Par son approche globale de la personne handicapée et l'ambition affichée de **compenser son handicap** tout au long de sa vie, **la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées** contraint l'ensemble de la société à porter un **nouveau regard** sur le handicap.

Jean-Yves Collas - Conseiller Accompagnement Handicap

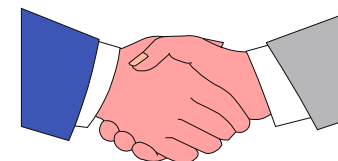
01 55 30 12 45 - 06 08 60 91 63 - collas@cfecgc.fr site www.cfecgc.org/handi

La LOI HANDICAP du 11 février 2005

Centrée sur la personne handicapée et la création d'une maison départementale, la loi révolutionne les données en matière de scolarité, d'études supérieures, d'accessibilité mais également d'emploi sur la personne handicapée.

Elle conduit ainsi l'entreprise à s'adapter dans sa politique d'embauche du salarié handicapé, engagement qui passe par un dialogue social constructif avec les Organisations Syndicales.

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

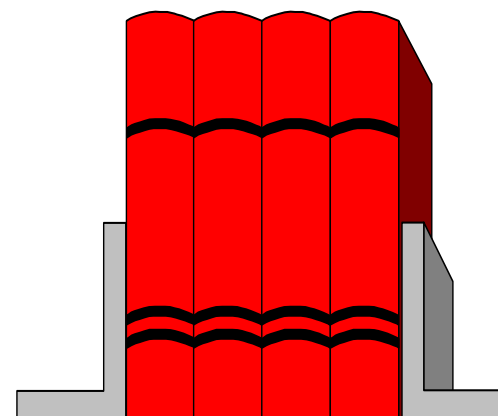
1- La reconnaissance du handicap nécessite **une demande de la personne handicapée**, ou de ses parents ou tuteurs qui peut ouvrir un droit à des prestations spécifiques.

2- 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

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
- **Établie un plan de compensation**



Prestations

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

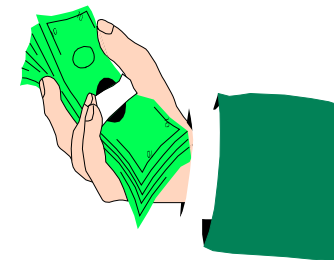
Maison Départementale des Personnes Handicapés (MDPH)

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)

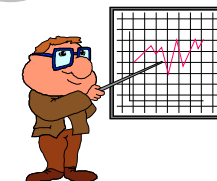
Texte d'application
en attente
pour le rapport
public privé

- 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

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

Pour diminuer la Contribution, l'entreprise peut :

- **Embaucher des salariés handicapés**

Prévoir des mesures en faveur du maintien de l'emploi :

- **Des contrats de sous traitance avec le secteur protégé**
- **Aménager les postes de travail**
- **Appliquer une formation adaptée**
- **Accueillir des stagiaires handicapés**
- **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