GUIDE PRATIQUE FO – 2020

TRAVAIL & HANDICAP

EN PARTENARIAT AVEC : agefiph

1. INTRODUCTION

Travailler à l'égalité pour tous ceux qui vivent avec une différence, pour Force Ouvrière c'est aussi faire œuvre de fraternité, d'égalité et de liberté.

Force Ouvrière revendique l'égalité pour tous dans l'emploi et l'accessibilité aux droits du travail : pour les travailleurs handicapés, il est temps de passer de l'égalité prescrite à l'égalité réelle.

Revendiquer, négocier, agir : Force Ouvrière, en tant qu'organisation syndicale représentative, solide, structurée et présente dans tous les départements et tous les secteurs professionnels, est à même d'intervenir en ce sens.

L'ambition de FO est de devenir un acteur majeur dans la revendication et la défense des personnes en situation de handicap dans leur vie professionnelle, tant dans l'accès à l'emploi que pour le maintien en emploi ainsi que l'accès à la retraite.

Tout en rappelant les points de vue et revendications de FO, le présent guide pratique « Travail et Handicap » 2020 propose d'apporter aux référents FO et aux camarades mandatés sur cette question, les éléments et outils nécessaires à la fois pour accompagner et défendre un salarié handicapé, pour agir en CSE, et également pour négocier un accord sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, que ce soit au niveau d'une branche ou d'une entreprise.

Il aborde l'historique, les chiffres clés, explique les concepts, décrypte l'obligation d'emploi, répertorie les acteurs, précise les spécificités et droits liés au statut de travailleur handicapé.

Il est destiné également à être un appui pour les négociateurs ; en d'autres termes, amener à davantage de négociations et permettre aux équipes FO d'obtenir des accords de bonne qualité.

Nous vous donnons rendez-vous également

sur notre site Internet dédié handicap.force-ouvriere.org

et sur Twitter @HandicapFO

qui vous apporteront des éléments sur les actions de Force Ouvrière et des actualités relatives au handicap, tant au niveau de la Confédération que des différentes instances concernées.

Informer, former, revendiquer, gagner !

Yves Veyrier
Secrétaire Général

Anne Baltazar
Conseillère confédérale

Guide réalisé par la Mission Handicap Confédérale
avec la contribution des membres de la commission confédérale
pour l'insertion des personnes handicapées.

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de ce guide
n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.

2. SOMMAIRE

1. **INTRODUCTION** 3
2. **SOMMAIRE** 5
3. **LE RÔLE DE FORCE OUVRIÈRE** 10
   3.1 LA STRATÉGIE CONFÉDÉRALE 10
      3.1.1 Nos objectifs revendicatifs 10
      3.1.2 Nos objectifs stratégiques 10
   3.2 LA RÉSOLUTION SOCIALE DU CONGRÈS DE LILLE - AVRIL 2018 11
   3.3 LA PLATEFORME REVENDICATIVE FO 14
   3.4 L'ACTION DES STRUCTURES FO 16
      3.4.1 La Confédération 16
      3.4.2 Les Fédérations nationales 16
      3.4.3 Les Unions Départementales 16
   3.5 LE RÉFÉRENT HANDICAP FO 17
4. **TOUR D'HORIZON DU HANDICAP** 18
   4.1 HISTORIQUE ET CADRE LÉGAL 18
   4.2 CONVENTIONS SOCLES 25
      4.2.1 CIDPH 25
      4.2.2 Convention multipartite 25
   4.3 DÉFINITIONS 27
      4.3.1 Concept de la Classification internationale du handicap 27
      4.3.2 Concept de la Classification internationale du fonctionnement 27
      4.3.3 Définition de la Convention internationale du droit des personnes handicapées 27
      4.3.4 Définition de l'Organisation mondiale de la santé 28
      4.3.5 Définition de l'Organisation internationale du travail (OIT) 28
      4.3.6 Définition française du handicap 28
      4.3.7 Définition française du travailleur handicapé 28
   4.4 DROITS FONDAMENTAUX 29
      4.4.1 Droits fondamentaux 29
      4.4.2 Non-discrimination 29
      4.4.3 Droit à la compensation 29
      4.4.4 Accessibilité 30
   4.5 QUELQUES CHIFFRES 31
5. **LE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ** 32
   5.1 LES SIX GRANDES CLASSES DE HANDICAP 32
   5.2 COMMENT ABORDER LA SITUATION DE HANDICAP D'UNE PERSONNE 34

5.3 LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (BOETH) 35
5.3.1 Quels travailleurs sont concernés par l'obligation d'emploi de travailleur handicapé ? 35
5.3.2 Voies d'accès pour devenir bénéficiaire de l'obligation d'emploi 36
5.3.3 L'attestation de bénéficiaire de l'obligation d'emploi 36
5.3.4 La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) 36
5.3.5 Panorama des principales dispositions liées à la catégorie de BOETH 39
5.4 LE PARCOURS DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ 41
5.4.1 Schéma du parcours-type d'une personne en situation de handicap 41
5.4.2 Accompagnement vers l'emploi 43
5.4.2.1 L'apprentissage 43
5.4.2.2 L'emploi accompagné 43
5.4.3 Mesures spécifiques d'emploi et de travail 43
5.4.3.1 Aménagement raisonnable 43
5.4.3.2 Exemples de solutions 45
5.4.3.3 Accessibilité 46
5.4.3.3.1 Accessibilité du lieu de travail 46
5.4.3.3.2 Accessibilité du poste de travail 46
5.4.3.3.3 Accessibilité des logiciels 47
5.4.3.3.4 Animaux éduqués accompagnant des personnes handicapées 47
5.4.3.4 Aménagements particuliers 47
5.4.3.4.1 Aménagements horaires 47
5.4.3.4.2 Majoration des congés payés 47
5.4.3.4.3 Trajet domicile-travail 48
5.4.3.4.4 Télétravail 48
5.4.3.5 Suivi médical 48
5.4.3.6 Formation 49
5.4.3.7 Agefiph : aides et accompagnement 51
5.4.4 Maintien dans l'emploi 53
5.4.5 Inaptitude 54
5.4.5.1 Procédure de constatation de l'inaptitude par le médecin du travail 55
5.4.5.2 Dispositifs de reconversion 56
5.4.5.3 La recherche obligatoire de reclassement 56
5.4.6 Rupture du contrat de travail 58
5.4.7 Retraite 60
5.4.7.1 Retraite classique 60
5.4.7.2 Départ « dès » 62 ans à taux plein au titre de l'inaptitude au travail 60
5.4.7.3 Départ anticipé en retraite pour handicap avec majoration de pension 60

5.4.7.4 Retraite complémentaire 63
6. **L'OBLIGATION D'EMPLOI DANS LE SECTEUR PRIVÉ** 64
6.1 CHAMP D'APPLICATION 64
6.2 DÉCLARATION (DOETH) 64
6.3 MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE 66
6.3.1 Emploi direct 66
6.3.2 Accord agréé 66
6.3.3 Contribution annuelle 66
6.3.3.1 La sur-contribution 66
6.3.3.2 Les déductions 66
6.3.3.3 Le calcul de la contribution 68
7. **LES INTERLOCUTEURS DU HANDICAP** 69
7.1 EN ENTREPRISE 69
7.1.1 Le délégué syndical 69
7.1.2 Le Conseil Social et Économique 70
7.1.2.1 Compétences du CSE en matière d'emploi des travailleurs handicapés 70
7.1.2.1.1 Entreprises de moins de 50 salariés 70
7.1.2.1.2 Entreprises d'au moins 50 salariés 70
7.1.2.2 La Commission santé, sécurité et conditions de travail 71
7.1.2.3 La création de commissions supplémentaires 72
7.1.2.4 Le rôle de la commission formation dans les entreprises d'au moins 300 salariés. 72
7.1.3 L'employeur 73
7.1.4 Le référent handicap 74
7.1.5 Le médecin du travail ou le service de santé au travail 75
7.1.6 L'inspection du travail 76
7.1.7 Les prud'hommes 76
7.2 SANTÉ / SOCIAL 78
7.2.1 La Maison départementale des personnes handicapées 78
7.2.1.1 Les missions des MDPH 78
7.2.1.2 Le fonctionnement des MDPH 78
7.2.1.3 L'équipe pluridisciplinaire 78
7.2.1.4 La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées 79
7.2.2 La Sécurité sociale 80
7.2.2.1 Aides à l'insertion professionnelle 80
7.2.2.2 Cellules de Prévention de la désinsertion professionnelle des CARSAT 80
7.2.2.3 Pension d'invalidité Sécurité sociale 81
7.2.3 Les Agences Régionales de Santé 82

7.3 SECTEUR DU TRAVAIL PROTÉGÉ ET ADAPTÉ 83
7.3.1 Établissements et services d'aide par le travail (milieu protégé) 83
7.3.2 Entreprises adaptées (milieu adapté) 83
7.3.3 Travailleurs indépendants handicapés 84
7.4 ORGANISMES D'ACCOMPAGNEMENT 85
7.4.1 Le Service Public de l'Emploi 85
7.4.1.1 Pôle emploi 85
7.4.1.2 Cap emploi 86
7.4.1.3 Mission locale 87
7.4.2 L'Agefiph 88
7.4.3 Le FIPHFP 91
7.5 ORGANISATIONS DE DÉFENSE 92
7.5.1 Les associations 92
7.5.2 Le Défenseur des droits 94
7.6 INSTITUTIONNELS 95
7.6.1 État 95
7.6.1.1 Secrétaire d'État en charge des personnes handicapées 95
7.6.1.2 Ministre du travail 95
7.6.1.3 DGEFP – Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle 95
7.6.1.4 DGCS – Direction Générale de la Cohésion Sociale 95
7.6.1.5 CIH – Comité Interministériel du Handicap 95
7.6.1.6 CNH – Conférence Nationale du Handicap 96
7.6.2 CNCPH – Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées 96
7.6.3 CDCA – Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie 97
7.6.4 CNSA – Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie 97
7.6.5 France Compétences 98
7.6.6 CNNCEFP (ex CNEFOP) 99
7.6.7 CREFOP 99
7.6.8 COCT/CROCT – Conseil d'Orientation des Conditions de Travail 100
7.6.9 PRITH – Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés 101
8. **COMMENT ABORDER LE HANDICAP DE MANIÈRE COLLECTIVE** 103
8.1 CONNAÎTRE LES LOGIQUES PROPRES À L'EMPLOYEUR 103
8.2 LA NÉGOCIATION ET LES ACCORDS HANDICAP 105
8.2.1 La différence entre accord et convention 105
8.2.2 Les différents niveaux de négociation 107
8.2.2.1 Interprofessionnel 107
8.2.2.2 Branche 107

8.2.2.3 Groupe 107
8.2.2.4 Entreprise 107
8.2.3 Le positionnement de l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche 108
8.2.4 La « négociation annuelle obligatoire » (NAO) dans l'entreprise 109
8.2.5 L'accord agréé 110
8.2.6 L'état des lieux 111
8.2.7 Le contenu de l'accord 113
8.3 LES AIDANTS 114
9. **ANNEXES** 115
9.1 Article 27 de la CIDPH : Travail et emploi 116
9.2 Liste des documents attestant le taux d'incapacité permanente de 50% 117
9.3 Trame d'accord 120
10. **GLOSSAIRE** 139
11. **ANNUAIRE** 141
12. **DOCUMENTATION INDICATIVE** 143

3. *LE RÔLE DE FORCE OUVRIÈRE*

3.1 LA STRATÉGIE CONFÉDÉRALE

Le dernier Congrès confédéral a réaffirmé son attachement à la problématique des travailleurs handicapés et encouragé les actions confédérales de formation et de sensibilisation en faveur de l'insertion et du maintien des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail.

Pour Force Ouvrière, l'action syndicale doit prendre en compte cette question dans toutes ses dimensions, que ce soit par la négociation, l'action en Conseil Social et Économique (CSE) ou – quand elle existe – en Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), l'accompagnement de salariés handicapés, mais aussi dans toutes les instances où le syndicat peut agir sur les questions d'emploi, de travail, de formation et d'orientation.

C'est pourquoi la Confédération met en place une stratégie syndicale pour répondre aux objectifs qu'elle s'est fixés, qui sont à la fois revendicatifs et stratégiques.

Ainsi, au-delà du présent guide, la Mission Handicap Confédérale est à la disposition des structures FO, des référents Handicap, ainsi que des militants mandatés sur cette question, pour toute demande de stage, y compris personnalisé selon vos besoins, toute demande d'appui notamment à la négociation d'accord d'entreprise ou de branche, ainsi que pour toute demande de documentation, d'outils etc.

3.1.1 Nos objectifs revendicatifs

- ✓ **Défendre les salariés handicapés individuellement et collectivement,**
- ✓ **Faire aboutir les revendications à tous les niveaux de l'organisation.**

Ces objectifs revendicatifs sont naturellement issus de la **résolution du congrès confédéral** d'avril 2018 (voir ci-après l'extrait « travailleurs en situation de handicap » de la résolution sociale).

Cette résolution est reprise et développée sous forme de **plateforme revendicative FO** (voir ci-après).

Pour la Confédération ces objectifs revendicatifs se déclinent de la façon suivante :

- ✓ Outiller les structures FO
- ✓ Siéger partout et porter partout le mandat FO Handicap
- ✓ Organiser et animer un réseau de référents FO dans les Unions départementales et les Fédérations nationales

3.1.2 Nos objectifs stratégiques

- ✓ **Mobiliser la Confédération pour faire progresser et développer FO**
- ✓ **Accroître la notoriété de FO sur le sujet.**

Pour la Confédération ces objectifs stratégiques se déclinent de la façon suivante :

- ✓ **Construire en permanence la doctrine FO**
- ✓ **Développer la prise en compte du Handicap**
- ✓ **Communiquer**
- ✓ **Animer et épauler les structures (Unions départementales, Fédérations nationales, référents).**

3.2 LA RÉSOLUTION SOCIALE DU CONGRÈS DE LILLE - AVRIL 2018

Réunis à Lille du 23 au 27 avril 2018 pour le XXIVème Congrès de la CGT-Force Ouvrière, les militants et adhérents représentant les syndicats Force Ouvrière, tiennent à confirmer leur profond attachement à l'indépendance du syndicat. C'est dans cet esprit qu'ils réaffirment que le syndicalisme que développe Force

Ouvrière reste le seul qui s'inscrit véritablement dans la Charte d'Amiens de 1906.

Le XXIVème Congrès de la CGT-Force Ouvrière rappelle son attachement au paritarisme, à la négociation collective, à la pratique contractuelle et à la construction du rapport de force, qui doivent rester les instruments privilégiés du syndicat pour exercer son rôle de contrepoids, faire aboutir les revendications. […]

TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Le Congrès déplore que la situation des travailleurs handicapés ait peu évolué durant ces trois dernières années, et notamment que leur taux de chômage soit toujours le double de celui des travailleurs valides.

Le Congrès exige que l'accompagnement et l'orientation des demandeurs d'emploi handicapés soient améliorés notamment en précisant les critères d'orientation de Pôle emploi et de Cap emploi.

Le Congrès constate que l'obligation d'emploi de 6% à la charge de l'employeur est loin d'être respectée. Il demande le renforcement de cette obligation d'emploi par les entreprises quelle que soit leur taille, par le recrutement direct de travailleurs handicapés et pour leur insertion durable dans l'emploi. Il revendique de plus que les travailleurs en situation de handicap puissent bénéficier d'une évolution professionnelle à l'identique des autres salariés.

Le Congrès est favorable à une meilleure prise en charge par les entreprises des aménagements adaptés nécessaires à l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le Congrès revendique une meilleure prévention de la désinsertion professionnelle afin de réduire le nombre de licenciements pour inaptitude. Le Congrès est favorable à des actions plus précoces et plus nombreuses de la médecine du travail et des organismes spécialisés, lors de la survenance ou de l'aggravation du handicap d'un salarié, afin d'assurer son maintien en emploi.

Le Congrès exige le renforcement de la médecine du travail afin d'éviter la dégradation de l'état de santé au travail des salariés et notamment celle des salariés handicapés.

Le Congrès dénonce avec fermeté les reports successifs de l'obligation de mise en accessibilité des locaux publics et privés et plus particulièrement des établissements recevant du public.

Le Congrès exige la parution de l'arrêté relatif à la mise en conformité et à l'accessibilité des lieux de travail existants. De même, l'accessibilité des outils de travail (logiciels, documents) doit être effective pour tous.

Le Congrès soutient la mise en place du dispositif d'emploi accompagné. Un accompagnement de ce type est nécessaire pour permettre une insertion durable en milieu ordinaire du travail dans certaines situations comme la sortie de certains jeunes handicapés du milieu éducatif vers l'entreprise classique.

Le Congrès exige des moyens pour l'inclusion scolaire des jeunes en situation de handicap afin de favoriser leur insertion professionnelle (professionnalisation et fonctionnarisation des accompagnants, formation des enseignants et des équipes enseignantes, aménagement des établissements), lorsque l'inclusion est adaptée à la nature et au degré du handicap de l'enfant.

Pour le Congrès, l'apprentissage doit être soutenu et renforcé en faveur des personnes handicapées et notamment pour les jeunes en situation de handicap.

C'est pourquoi il est important de veiller à ce que les droits des travailleurs handicapés soient renforcés dans les différentes négociations dans les branches et les entreprises.

De plus, le Congrès revendique le renforcement de la négociation spécifique sur le Handicap.

Le Congrès demande la préservation d'un contenu obligatoire pour les accords Handicap : plan de recrutement, plan de maintien notamment, ainsi qu'un objectif en termes de taux d'emploi, et un objectif en termes de recrutements.

Le Congrès revendique la remise à plat du dispositif d'agrément des accords Handicap et notamment son caractère totalement exonératoire.

En effet, pour le Congrès, toutes les entreprises, qu'elles soient sous accord agréé ou non, doivent participer financièrement aux actions organisées au niveau interprofessionnel et dont elles bénéficient en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi (Cap emploi-Sameth, emploi accompagné, offre de service Agefiph, etc.).

Suite au décret n°2016-1206 du 7 septembre 2016 relatif à la « Création du Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie » (fusion CDCPH/CODERPA), le Congrès s'insurge face au manque de moyens administratifs et financiers pénalisant de fait son bon fonctionnement.

Suite au décret n°2017-999 du 10 mai 2017 relatif « Aux droits à retraite des personnes handicapées », le Congrès exprime sa déception devant ses conditions trop restrictives.

Le Congrès continue à revendiquer une plus grande ouverture des conditions d'accès à la retraite anticipée des salariés et fonctionnaires handicapés, et en particulier la réintroduction du critère de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) supprimé dans la loi Retraites n°2014-40 du 20 janvier 2014.

Le Congrès revendique la révision du montant de l'AAH (allocation adulte handicapé) à la hauteur du Smic.

Le Congrès s'oppose à la remise en cause des dispositifs que sont l'Agefiph et le FIPHFP ainsi qu'à leur fusion et affirme son attachement au modèle paritaire spécifique de l'Agefiph ; il revendique sa pérennisation et le renforcement de son modèle.

Le Congrès dénonce les ponctions budgétaires de l'État de l'ordre de 87M€ chacun, qu'ont subi l'Agefiph et le FIPHFP de 2015 à 2017.

Le Congrès s'alarme de la situation de nombre d'Entreprises Adaptées (EA) et d'Établissements et Services d'Aides par le Travail (ESAT) dont le modèle économique est fragilisé par la concurrence mondiale. Il revendique l'augmentation de l'aide au poste pour les EA et le relèvement du financement public des ESAT.

Le Congrès revendique les moyens nécessaires aux MDPH pour rendre des avis dans des délais raisonnable ; par ailleurs le Congrès demande une plus grande homogénéité des décisions prises par les CDAPH sur le territoire.

Le Congrès prend acte de l'ouverture par le gouvernement d'une concertation relative à la réforme de la politique d'emploi des personnes handicapées, mais considère que les simplifications envisagées ne doivent pas entraîner une régression pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Pour le Congrès, la rénovation et le renforcement de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap doivent se traduire par un effet positif pour l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes concernées.

Le Congrès revendique l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur l'emploi des personnes handicapées.

Le Congrès réaffirme son attachement à la problématique des travailleurs handicapés et encourage les actions confédérales de formation et de sensibilisation en faveur de l'insertion et du maintien des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail. […]

3.3 LA PLATEFORME REVENDICATIVE FO

La demande des organisations syndicales, dont FO, de l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur l'emploi des personnes handicapées, a été refusée par le patronat ; le gouvernement a alors décidé de lancer une grande concertation sur l'emploi des personnes en situation de handicap avec l'ensemble des acteurs impliqués. La plateforme revendicative suivante, issue de la résolution du congrès confédéral, a servi de base aux revendications et contributions de la Confédération lors de la concertation qui s'est ouverte en février 2018, et qui continue à ce jour.

CONSTAT		REVENDICATIONS
Le taux de chômage est toujours le double de celui du tout public		L'accompagnement et l'orientation des demandeurs d'emploi handicapés doivent être améliorés notamment en précisant les critères **d'orientation** de Pôle Emploi et de Cap emploi.
L'obligation d'emploi de 6 % est loin d'être respectée (4,4% en 2015 dans le secteur privé)		L'obligation d'emploi doit être renforcée pour les entreprises **quelle que soit leur taille**, par le recrutement **direct** de travailleurs handicapés et pour leur insertion **durable** dans l'emploi.
Les « aménagements raisonnables » sont mal appréhendés		Les aménagements adaptés nécessaires à l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap doivent être **mieux pris en charge par les entreprises.**
Les licenciements pour inaptitude sont trop nombreux et insuffisamment accompagnés		Obtenir une meilleure prévention de la désinsertion professionnelle par des actions plus précoces et plus nombreuses de la médecine du travail et des organismes spécialisés, lors de la survenance ou de l'aggravation du handicap d'un salarié, afin d'assurer son maintien en emploi.
Médecine du travail		Renforcer la médecine du travail afin d'éviter la dégradation de l'état de santé au travail des salariés et notamment celle des salariés handicapés.
Accessibilité		- L'arrêté relatif à la mise en conformité et à l'accessibilité des lieux de travail existants doit être publié et appliqué, - L'accessibilité des outils de travail (logiciels, documents) doit être effective pour tous.
Apprentissage		L'apprentissage doit être soutenu et renforcé en faveur des personnes handicapées et notamment pour les jeunes en situation de handicap.
Négociations de branche et d'entreprise	**Sujet transversal**	Les droits des travailleurs handicapés doivent être renforcés dans les différentes négociations dans les branches et les entreprises.
	Sujet spécifique	La négociation spécifique sur le Handicap doit être renforcée.

CONSTAT		REVENDICATIONS
	Contenu	Un contenu obligatoire pour les accords Handicap doit être préservé : plan de recrutement, plan de maintien notamment, ainsi qu'un objectif en termes de taux d'emploi, et un objectif en termes de recrutements.
	Agrément	- Remettre à plat le dispositif d'agrément des accords Handicap et notamment son caractère totalement exonératoire. - Toutes les entreprises, qu'elles soient sous accord agréé ou non, doivent participer financièrement aux actions organisées au niveau interprofessionnel, dont elles bénéficient en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi (Cap emploi-Sameth, emploi accompagné, offre de service Agefiph etc.).
CDCA		Obtenir des moyens administratifs et financiers pour leur fonctionnement.
Agefiph et FIPHFP		Sécuriser les dispositifs AGEFIPH et FIPHFP et le modèle paritaire spécifique de l'AGEFIPH.
EA ESAT		Sécuriser le modèle économique des entreprises adaptées (EA) et des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) fragilisés par la concurrence mondiale notamment par l'augmentation de l'aide au poste pour les EA et le relèvement du financement public des ESAT.
MDPH		Octroyer les moyens nécessaires aux MDPH pour rendre des avis dans des délais raisonnables et harmoniser les décisions prises par les CDAPH sur le territoire.
Retraite		Assouplir les conditions d'accès à la retraite pour les personnes handicapées et rétablir le critère de RQTH supprimé dans la loi Retraites n°2014-40.
AAH		Porter le montant de l'AAH à la hauteur du SMIC.
Pension d'invalidité		Maintenir le cumul possible avec la prime d'activité.
RQTH		Faire figurer la mention du taux d'incapacité sur la notification RQTH Obtenir un titre unique de BOETH aligné sur la RQTH.

3.4 L'ACTION DES STRUCTURES FO

3.4.1 La Confédération

à travers sa Mission Handicap :

- **organise** des stages de formation dans les Unions Départementales et les Fédérations nationales, la journée nationale Handicap annuelle, des journées régionales ou départementales en collaboration avec les Unions Départementales organisatrices ;
- **anime** les réunions de la Commission Confédérale FO pour l'Insertion des Personnes Handicapées (CCIPH), et les échanges et liens entre les référents Handicap FO ;
- **apporte appui et conseil** pour les accords handicap ; des conseils juridiques, syndicaux et/ou techniques aux référents handicap et aux structures FO ;
- **rédige** des circulaires, des notes juridiques et techniques, des fascicules d'information, des supports de stage et des guides ;
- **siège** dans différentes instances (CNCPH, Agefiph) ;
- **alimente** un site Internet handicap (http://handicap.force-ouvriere.org/fr), une Newsletter et un compte Twitter (https://twitter.com/HandicapFO) ;
- **veille à la prise en compte du handicap** dans les différents secteurs et activités de la Confédération.

3.4.2 Les Fédérations nationales

sont invitées, avec le soutien de la Confédération, à mettre en place :

- un référent handicap/une assistance juridique et technique ;
- des stages de formation/des échanges et partages d'informations entre camarades d'une même fédération.

3.4.3 Les Unions Départementales

sont invitées, avec le soutien de la Confédération, à mettre en place :

- un référent handicap/une assistance juridique et technique ;
- des stages de formation/une journée handicap régionale ou départementale/des échanges et partages d'informations entre camarades d'un même département ou d'une même région.

3.5 LE RÉFÉRENT HANDICAP FO

La présence et l'action d'un référent handicap FO est le seul moyen pour faire progresser la situation des personnes handicapées au regard de l'emploi.

C'est pourquoi la Confédération invite toutes les structures FO, à mettre en place un référent handicap FO.

Le référent FO a pour missions :

- l'information, la formation, l'outillage, le conseil, l'orientation et l'accompagnement des négociateurs, des délégués syndicaux, des militants et des adhérents,
- la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap,
- la coordination des actions des représentants FO du ressort de sa structure (Fédérations nationales, Unions départementales) : informer, sensibiliser, animer l'échange de bonnes pratiques…

La Confédération est à la disposition des référents handicap pour toute question ou demande d'appui, et organise des stages à leur intention.

Vous trouverez les coordonnées des référents FO sur notre site http://handicap.force-ouvriere.org.

4. TOUR D'HORIZON DU HANDICAP

4.1 HISTORIQUE ET CADRE LÉGAL

Haut Moyen Âge

Édification des premiers **« Hôtel-Dieu »** destinés à accueillir les infirmes, confondus alors avec tous les miséreux de la société.

XVIIème siècle

Louis XIV crée **l'Institution des Invalides** pour héberger les vétérans devenus inaptes au travail.

1790

Le Comité de mendicité, présidé par La Rochefoucauld-Liancourt, affirme pour la première fois devant l'Assemblée constituante le **principe du devoir d'assistance par la Nation**.

1889

À Paris se réunit un congrès de l'assistance qui rédige une **charte de l'assistance**. Dans les années qui suivent sont votées plusieurs lois d'assistance, dont une loi d'assistance aux vieillards, infirmes et incurables (1905).

1898

Loi sur les accidents du travail qui met à la charge de l'employeur une assurance spécifique permettant le versement d'une indemnisation au titre des infirmités acquises dans le cadre du travail.

1919

Mise en place par le ministère des Anciens combattants d'un **barème d'évaluation des handicaps subis par les victimes de la Première Guerre mondiale**, afin de déterminer le montant de leur pension.

1924

Loi du 26 avril : impose aux entreprises le recrutement de mutilés de guerre.

1930

Loi du 14 mai : donne le droit aux victimes d'accidents du travail d'être admises gratuitement dans les écoles de rééducation professionnelle créées par les militaires.

1945

Création de la Sécurité sociale, qui permet d'assurer l'ensemble des salariés contre les conséquences de maladies et d'accidents non liés au travail mais les privant de leurs « capacités de gains ».

1949

Loi du 2 août : généralise l'aide à la réinsertion à tous les grands infirmes par la création de l'allocation de compensation aux grands infirmes travailleurs. Elle ouvre l'accès à la formation professionnelle de tous les grands infirmes.

1953

Décret du 29 novembre : création des commissions départementales d'orientation des infirmes pour la reconnaissance de l'aptitude au travail ou la possibilité d'une rééducation professionnelle.

1957

23 novembre : loi 57-1223 sur le reclassement professionnel dans laquelle apparaît le terme de **travailleur handicapé**. Définition de la qualité de travailleur handicapé. Instauration de priorités d'emploi (quota théorique de 10%). Définition du travail protégé. Création du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés.

30 juin 1975

Loi 75-534 d'orientation en faveur des personnes handicapées. Cette loi crée la politique publique sur le handicap.

Elle consacre l'abandon du concept d'assistance au profit de la solidarité.

Elle met au rang d'obligation nationale : l'emploi, la formation, l'orientation professionnelle et l'intégration des personnes handicapées dans la société.

Elle instaure une reconnaissance solennelle de l'obligation par les pouvoirs publics d'assurer aux personnes handicapées les mêmes droits que pour les personnes valides.

Elle impose la mise en œuvre des moyens nécessaires à leur intégration.

Elle définit trois droits fondamentaux pour les personnes handicapées, enfants et adultes :

- le droit au travail ;
- le droit à une garantie minimum de ressources par le biais de prestations ;
- le droit à l'intégration scolaire et sociale.

Elle fixe le cadre juridique de l'action des pouvoirs publics :

- l'importance de la prévention et du dépistage des handicaps ;
- l'obligation éducative pour les enfants et adolescents handicapés ;
- l'accès des personnes handicapées aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et maintien, chaque fois que possible, dans un cadre ordinaire de travail et de vie.

La loi confie la reconnaissance du handicap à des commissions départementales distinctes :

- pour les jeunes de 0 à 20 ans (CDES – Commission Départementale de l'Éducation Spéciale) et
- pour les adultes (COTOREP – COmmission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel à partir de 20 ans).

9 décembre 1975

Adoption par l'Assemblée générale des Nations unies d'une **Déclaration des droits des personnes handicapées**.

12 mars 1981

Adoption de la **« Charte européenne des handicapés »** par l'Assemblée européenne à Strasbourg.

10 juillet 1987

Loi 87-517 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Le principe du taux d'emploi est conservé, mais les seuils antérieurs (10%) sont abaissés à 6% et imposés pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Cette loi renforce l'obligation d'emploi :

- **instauration du taux d'emploi de 6%** : une obligation d'emploi des personnes handicapées par les entreprises, dont le taux est fixé à 6% des effectifs, est imposée aux entreprises qui emploient au minimum 20 salariés. Cette obligation était déjà présente dans la loi de 1975, mais elle a été accentuée par la loi de 1987 et repose désormais sur différentes modalités d'application ;
- **instauration du statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi** : la loi permet de déterminer les différents statuts des personnes handicapées entrant dans le cadre de l'obligation d'emploi, à savoir : les personnes reconnues par la COTOREP, les titulaires d'une rente d'accident du travail ou d'une pension d'invalidité (sous certaines conditions), les veuves de guerre et assimilés, etc. ;
- **création de l'Agefiph** : création du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées, dont la gestion est confiée à l'Agefiph, fonds constitué des contributions des entreprises qui n'ont pas atteint le taux légal de salariés handicapés.

1988

Installation de l'Association de GEstion du Fonds de développement de l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (**Agefiph**), instituée par la loi de juillet 1987, soumise au contrôle de l'État et associant les organisations syndicales, patronales et des associations de personnes handicapées.
Pour en savoir plus, voir page 88.

13 janvier 1989

Modification de la loi du 30/06/1975 par la création d'un alinéa dit « **amendement Creton** » à l'article 22 de la loi 89-18 du 13/01/1989 : elle permet le maintien dans un établissement spécialisé d'un jeune adulte handicapé au-delà de l'âge de 20 ans.

21 février 1989

Plan d'actions destiné à faciliter l'accès des transports en commun aux handicapés : mise en place d'une soixantaine de mesures pratiques pour un coût évalué à 150 millions de francs, par la SNCF, la RATP, les compagnies aériennes et les constructeurs de véhicules.

9 décembre 1989

L'article 15 de la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe demande aux États membres de prendre les mesures afin de garantir aux personnes handicapées l'exercice du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté.

13 juillet 1990

Loi 90-602 : protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

13 juillet 1991

Promulgation de la loi portant diverses mesures destinées à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées : des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public.

4 novembre 1993

Publication par décret du **guide barème** instaurant huit grandes catégories de déficiences (déficiences intellectuelles et difficultés du comportement, déficiences du psychisme, déficiences de l'audition, déficiences du langage et de la parole, déficiences de la vision, déficiences viscérales et générales, déficiences de l'appareil locomoteur, déficiences esthétiques). Ce guide s'inspire de la Classification internationale des handicaps, basée sur les travaux du Britannique Philip Wood.

2 octobre 1997

Signature du traité d'Amsterdam incluant l'article 13 concernant la **non-discrimination**. Cet article attribue formellement et pour la première fois à l'Union le pouvoir d'agir dans le domaine du handicap. Il reconnaît ainsi le problème de la discrimination fondée sur le handicap.

2000

Le Conseil de l'Union européenne adopte la **directive (2000/78/CE)** portant création d'un cadre général en faveur de **l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail**.

9 octobre 2001

Signature d'un protocole qui impose aux administrations d'État le recrutement, en trois ans, de personnes handicapées à hauteur de 6% des effectifs.

2002

- **Réactualisation de la loi de 1975 : loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale et loi n°2002-303 du 4 mars 2002 (« droits des malades et qualité du système de santé ») art 1 III** : modification par décret n°2002-1387 du 27/11/2002 du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (**CNCPH**) ;
- Création par décret n°2002-1388 du 27/11/2002 des Conseils Départementaux Consultatifs des Personnes Handicapées (**CDCPH**), chargés de faire des propositions pour mettre en œuvre au niveau local la politique en direction des personnes handicapées.

Pour en savoir plus, voir page 96.

30 juin 2004

Promulgation de la loi **2004-626 « solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées »** : création de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (**CNSA**).

Pour en savoir plus, voir page 97.

11 février 2005

Loi 2005-102 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

Cette loi rappelle les droits fondamentaux des personnes handicapées et 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 »***.

Les principaux axes et avancées de cette loi portent sur l'accueil des personnes handicapées ; le droit à compensation ; les ressources ; la scolarité ; l'emploi ; l'accessibilité ; la citoyenneté et la participation à la vie sociale.

Création des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) : ayant comme mission l'accueil, l'information, le conseil, la sensibilisation, l'accompagnement, l'attribution de droits.

Les Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) remplacent les COTOREP et les CDES (Commissions Départementales de l'Éducation Spéciale). Elles évaluent le degré d'incapacité et accordent la carte d'invalidité.

Droit à compensation : mise en œuvre du principe de compensation en fonction du besoin de vie de la personne handicapée qui couvre les besoins humains, techniques, animaliers, aménagement du logement/véhicule.

Scolarité : la loi « reconnaît à tout enfant porteur de handicap le droit d'être inscrit en milieu ordinaire, dans l'école la plus proche du domicile ».

Accessibilité : création de l'obligation de mise en accessibilité des bâtiments et des transports dans un délai maximum de dix ans.

Emploi : réaffirmation de l'obligation d'emploi et son extension à de nouvelles catégories de personnes handicapées : les titulaires de la carte d'invalidité et les titulaires de l'Allocation aux adultes handicapés. Renforcement de la contribution à l'Agefiph pour les entreprises qui n'ont pas rempli leurs obligations. Celle-ci sera même triplée pour les entreprises n'ayant réalisé aucun effort au bout de trois ans.

Création du FIPHFP : équivalent de l'Agefiph mais pour le secteur public.

Pour en savoir plus, voir page 78 pour les MDPH et page 91 pour le FIPHFP.

6 novembre 2009

Création par décret du Comité Interministériel du Handicap (**CIH**), présidé par le Premier ministre, chargé de définir, coordonner et évaluer les politiques conduites par l'État en direction des personnes handicapées.

Le CIH remplace la délégation interministérielle aux personnes handicapées.

2010

L'Observatoire Interministériel de l'Accessibilité et de la Conception Universelle (OBIAÇU) est créé par décret n°2010-124 du 9 février 2010. Ses deux missions fondamentales sont :

- **évaluer l'accessibilité et la convenance d'usage** des bâtiments d'habitation, des établissements recevant du public, des lieux de travail, de la voirie, des espaces publics, des installations ouvertes au public, des moyens de transport et des nouvelles technologies. Il étudie les conditions d'accès aux services publics, au logement et aux services dispensés dans les établissements recevant du public ;
- **identifier** et **signaler** les obstacles à la mise en œuvre des dispositions de la loi du 11 février 2005 en matière d'accessibilité et les difficultés rencontrées par les personnes handicapées ou à mobilité réduite dans leur cadre de vie.

2011

La loi « Blanc » du 28 juillet 2011 sur les MDPH tend à améliorer leur fonctionnement et porte diverses dispositions relatives à la politique du handicap.

2 mars 2013

Rapport de la sénatrice Claire-Lise Campion sur l'accessibilité des personnes handicapées au logement, aux établissements recevant du public, aux transports, à la voirie et aux espaces publics. Le rapport valide le maintien de l'échéance de 2015 de l'accessibilité en France, et propose d'accompagner cette décision en déployant sur l'ensemble du territoire des Agendas programmés de mise en accessibilité (**Ad'AP**).

9 mai 2014

Promulgation de la **loi n°2014-391 autorisant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade**.

26 septembre 2014

Promulgation d'une ordonnance n°2014-1090 sur « la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées » :

- simplifie et explicite les normes d'accessibilité ;
- met en place un dispositif d'échéanciers : les Ad'AP.

5 août 2015

L'ordonnance du 26 septembre 2014 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public (ERP) et des bâtiments d'habitation pour les personnes handicapées est ratifiée par la loi du 5 août 2015 (loi n°2015-988), actant ainsi un recul phénoménal des obligations en la matière.

En effet, des délais supplémentaires allant de trois à neuf ans sont rendus possibles par l'instauration des Ad'AP !

Par exemple, pour les transports, les délais maximum seront de trois ans (transports urbains), six ans (interurbains) et neuf ans (ferroviaires).

Rappelons qu'en 2015 la proportion d'établissements recevant du public accessibles aux personnes handicapées était estimée à environ seulement 40 %...

7 août 2015

Publication de la loi Macron. Les entreprises disposent désormais de trois nouvelles mesures pour remplir leur obligation d'emploi envers les personnes handicapées.

1. le recours à des travailleurs indépendants handicapés ;
2. l'accueil de personnes handicapées pour des « périodes de mise en situation en milieu professionnel » (PMSMP) ;
3. des stages « parcours découvertes » ou « périodes d'observation » destinés aux élèves handicapés de moins de 16 ans (collège ou lycée).

28 décembre 2015

La loi n°2015-1776 relative à l'adaptation de la société au vieillissement crée les Conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie (CDCA) par fusion des Comités départementaux des retraités et des personnes âgées (CODERPA) et des Conseils départementaux consultatifs des personnes handicapées (CDCPH).

9 août 2016

La loi « Travail » instaure de nouvelles règles en faveur des travailleurs handicapés et de leurs proches aidants :

- les missions des Cap emploi, organismes de placement spécialisés en matière d'insertion professionnelle pour les personnes en situation de handicap, sont élargies au maintien dans l'emploi (depuis le 02/01/2018) ;
- les travailleurs reconnus handicapés seront orientés dès l'embauche vers le médecin du travail pour bénéficier du suivi individuel renforcé de leur état de santé ;
- une nouvelle mission est donnée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en faveur des travailleurs handicapés ;
- instauration du dispositif « emploi accompagné » pour les travailleurs handicapés ;
- l'accessibilité des logiciels professionnels doit être assurée et prévue par l'employeur ;
- possibilité de télétravail ;
- repos supplémentaire prévu en cas de trajet allongé par le handicap.
- mesures en faveur des congés des proches aidants.

5 septembre 2018

Loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

Cette loi comporte des mesures relatives à l'emploi des personnes handicapées, notamment :

- accorder des droits définitifs en cas de handicap irréversible ;
- simplifier et généraliser à tout employeur la déclaration d'emploi de travailleurs handicapés ;
- réviser le taux obligatoire d'emploi tous les cinq ans ;
- définir l'entreprise comme périmètre de l'obligation d'emploi plutôt que l'établissement ;
- privilégier l'emploi direct de travailleurs handicapés, quelle que soit la nature du lien d'emploi.

4.2 CONVENTIONS SOCLES

La réglementation française relative au handicap est basée ou assortie de textes de différentes natures, notamment des conventions. Les deux principales sont les suivantes.

4.2.1 CIDPH

La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) a pour objet de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales des personnes handicapées sur un pied d'égalité avec les autres (article 1er).

La Convention et le Protocole facultatif sont entrés en vigueur en France le 20 mars 2010.

De son côté, par une décision du 26 novembre 2009, l'Union européenne a également approuvé la Convention, devenant ainsi la première organisation interétatique à adhérer à un traité relatif aux droits de l'homme. La CIDPH est entrée en vigueur dans l'Union le 22 janvier 2011.

L'article 27 (voir en annexe page 116) protège le droit au travail contre la discrimination et le harcèlement, autant que le droit à l'entrepreneuriat et l'interdiction du travail forcé.

4.2.2 Convention multipartite

La convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap 2017/2020 – dite « convention multipartite » est prévue par la loi n°2011-901 du 28 juillet 2011, modifiée par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 (art L5214-1B[1]). Elle constitue le cadre de référence des politiques d'emploi des personnes avec handicap. Elle est conclue dans l'objectif de fédérer les partenaires nationaux pour donner plus de lisibilité et d'efficacité à la politique d'emploi des personnes handicapées.

Établie pour une durée de 3 ans, la première convention a été signée en novembre 2013.

La deuxième convention a été signée le 16 novembre 2017 par l'État (ministre du travail, ministre de l'action et des comptes publics, secrétaire d'État en charge du Handicap), Pôle Emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, la CNSA, Régions de France, l'ADF, la CNAMTS, la CCMSA, le RSI, CHEOPS (Cap emploi) et l'UNML (missions locales).

La convention multipartite précise les engagements généraux partagés par l'ensemble des signataires en matière d'information, de participation, de coopération, de suivi ou d'évaluation. Elle est structurée en 6 sections :

- faciliter la construction et la sécurisation des parcours d'accès à l'emploi et leur mise en œuvre :
- renforcer l'accès à la formation professionnelle des personnes handicapées en mobilisant toutes les offres de la formation professionnelle ;
- amplifier l'action cordonnée en faveur du maintien en emploi pour tous (salariés, non-salariés et employeurs) ;
- mobiliser les employeurs publics et privés ;
- optimiser les échanges d'informations, installer l'interconnexion des systèmes d'information ;
- consolider et davantage articuler la gouvernance nationale et territoriale.

[1] Les articles cités dans ce guide sont issus du code du travail, sauf spécification contraire.

Un plan d'actions (feuille de route révisée annuellement) est annexé à la convention.

Au niveau territorial la convention n'a pas de déclinaison formelle : c'est le **PRITH** (plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés, voir page 101) qui est positionné pour ce faire, avec un retour en CREFOP (voir page 99).

Pour FO il est important de mobiliser davantage les PRITH sur la déclinaison de la convention multipartite.

De plus FO souhaite que les organisations syndicales soient parties prenantes, tant de la convention multipartite que des PRITH.

4.3 DÉFINITIONS

4.3.1 Concept de la Classification internationale du handicap

Selon cette classification, la notion de « handicap » résulte de trois concepts.

La DÉFICIENCE
correspond à toute perte de substance ou altération d'une structure ou fonction psychologique ou anatomique. Il s'agit de l'aspect lésionnel du handicap.

L'INCAPACITÉ
fait référence à toute réduction (résultant d'une déficience), partielle ou totale, de la capacité d'accomplir une activité dans les limites considérées comme normales pour un être humain. Il s'agit de l'aspect fonctionnel du handicap.

Le DÉSAVANTAGE
résulte d'une déficience ou d'une incapacité limitant ou interdisant l'accomplissement d'un rôle normal (en rapport avec l'âge, le sexe, les facteurs sociaux et culturels).

4.3.2 Concept de la Classification internationale du fonctionnement

Une révision par l'Organisation mondiale de la santé a été proposée en 2001, la Classification internationale du handicap laisse ainsi la place à la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF), adoptée par deux cents pays dont la France.

La CIF distingue quatre notions :

- la fonction organique (fonction mentale, sensorielle, digestive...), qui fait référence au domaine du fonctionnement corporel ;
- la structure anatomique (structure du système nerveux, structure liée au mouvement, ...), qui situe l'organisation physique en jeu ;
- l'activité et la participation (activité de communication, de mobilité, ...), qui identifient les fonctionnements concernés ;
- les facteurs environnementaux (produit et système technique, soutien et relation, ...), qui relient aux facteurs extérieurs potentiellement handicapants.

4.3.3 Définition de la Convention internationale du droit des personnes handicapées

Art. 1 de la Convention internationale du droit des personnes handicapées (CIDPH)
« Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. »

4.3.4 Définition de l'Organisation mondiale de la santé

« Est handicapée toute personne dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises. »

4.3.5 Définition de l'Organisation internationale du travail (OIT)

Art.1-1 de la Convention 159 (1983)
« Aux fins de la présente Convention, l'expression "personne handicapée" désigne toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable, ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu. »

4.3.6 Définition française du handicap

Article L114 du code de l'action sociale et des familles (2005)
« Constitue un handicap (…) 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. »

4.3.7 Définition française du travailleur handicapé

Article L5213-1
« Est considérée 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. »

4.4 DROITS FONDAMENTAUX

Les droits des personnes handicapées sont les mêmes que ceux de l'ensemble des citoyens.

S'y ajoutent les protections spécifiques suivantes.

4.4.1 Droits fondamentaux

Article L114-1-1 du code de l'action sociale et des familles
« Toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté.

L'État est garant de l'égalité de traitement des personnes handicapées sur l'ensemble du territoire et définit des objectifs pluriannuels d'actions ».

4.4.2 Non-discrimination

L'arsenal juridique international et européen de lutte contre les discriminations est solide. En particulier, la CIDPH réaffirme l'égalité de tous devant la loi et l'interdiction de toute discrimination sur la base du handicap.

Par discrimination fondée sur le handicap, la CIDPH précise qu'il faut entendre :

« Toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres ».

En droit interne, le code du travail a fait l'objet d'aménagements pour inscrire dans la législation les définitions de la discrimination directe et indirecte, et pour prendre en compte la perte d'autonomie, l'état de santé et le handicap (art. L1132-1).

Voir aussi l'action du Défenseur des Droits page 94.

4.4.3 Droit à la compensation

Article L114-1-1 du code de l'action sociale et des familles
« La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie. (…) ».

Le droit à compensation peut prendre la forme d'une aide financière créée par la loi de 2005, appelée prestation de compensation du handicap (PCH) pour une aide humaine, une aide technique/matérielle, le financement d'un aménagement de logement ou de véhicule ou pour couvrir d'autres frais liés à la situation de handicap. Cette aide est versée sous conditions et ne permet pas la prise en charge totale des frais engagés.

En emploi, la compensation peut prendre la forme d'un aménagement du poste de travail, d'un accompagnement spécifique, de la possibilité d'un travail en milieu protégé, d'une aide au maintien dans l'emploi, à la santé et à la qualité de vie au travail du salarié handicapé.

Voir aussi la notion d'aménagement raisonnable page 43.

4.4.4 Accessibilité

Pour les personnes en situation de handicap, l'objectif de l'accessibilité est de permettre une vie ordinaire.

L'accessibilité concerne les domaines suivants :

- physique, la liberté de déplacement dans l'espace ;
- éducatif, le droit à une scolarisation ;
- civique, le droit de vote ;
- culturel, pouvoir développer sa culture ;
- numérique, adaptation des systèmes numériques, dont les sites web, aux différents types de handicap, développement d'outils spécifiques tels loupe ou clavier visuel ;
- travail, pouvoir travailler en milieu ordinaire ;
- santé, avoir accès aux services de santé promotionnels, préventifs et curatifs.

  Pour l'accessibilité au travail, voir page 46.

4.5 QUELQUES CHIFFRES

En 2016, 2,8 millions de Français disposent d'une reconnaissance administrative d'un handicap. Ils représentent 7 % de la population active des 15-64 ans. Parmi eux, 80 % ont un handicap invisible.

En 2016, on recensait 981 000 travailleurs handicapés en emploi tous secteurs confondus.

EN EMPLOI (2017) :

- 49 % sont des femmes
- 32 % sont à temps partiel
- 54 % ont 50 ans et +
- 31 % sont des ouvriers
- 80 % sont en CDI

TAUX D'EMPLOI (2016) :

Secteur privé :

- Taux d'emploi direct en ETP (équivalent temps plein) : 3,5 %
- Taux d'emploi direct en Unités Bénéficiaires : 3,8 %
- Taux d'emploi global (légal)* : 4,7 %

Secteur public :

Taux d'emploi global (légal) (trois fonctions publiques confondues) : 5,32 % **

EN RECHERCHE D'EMPLOI (décembre 2018) :

- 515 531 demandeurs d'emploi Handicapés : 19 % (10 % pour le tout public)
- 48 % sont des femmes
- 49 % ont 50 ans et + (25 % pour le tout public)
- 58 % sont en chômage longue durée (>1 an)
- 33 % ont Bac et + (50 % tout public)

(source : Agefiph et Pôle emploi)

* *Le taux d'emploi global comprend l'emploi direct + l'emploi indirect (la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté) ; c'est celui qui est comparé au taux « légal » de 6 % imposé par la loi.*

** *Le taux d'emploi dans la fonction publique n'est pas calculé de la même manière que dans le privé.*

À NOTER

Seuls 15 % des handicaps le sont à la naissance : 85 % sont acquis au cours de la vie.

Une personne sur deux connaîtra dans sa vie une situation de handicap, durable ou réversible.

5. *LE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ*

5.1 LES SIX GRANDES CLASSES DE HANDICAP

Handicap physique (moteur)

Lombalgie, TMS, rhumatisme, malformation, paralysie…,

En 2015, en France, environ 3,5 millions de personnes touchées, dont 650 000 en fauteuil roulant.

Handicap sensoriel
(goût/ouïe/odorat/toucher/vue)

Notamment :

- **handicap auditif** : acouphène ou surdité légère à profonde

  Plus de 4 millions de personnes touchées

  (surdité sévère = perte d'audition de 80 décibels à chaque oreille)

- **handicap visuel** : myopie, presbytie, strabisme, rétinite, daltonisme, …

  1,7 million de personnes touchées

Handicap cognitif ou psychique

- **Handicap cognitif**
  Lecture, parole, mémoire, compréhension, perception, motricité) : par exemple troubles de l'attention, hyperactivité, troubles DYS…,

- **Handicap psychique** *(3 millions de personnes touchées)*
  - schizophrénie et autres troubles psychotiques chroniques ;
  - troubles de l'humeur :
    - troubles bipolaires,
    - troubles dépressifs majeurs ;
  - troubles anxieux (troubles paniques, phobie spécifique, phobie sociale, TOC, troubles d'anxiété généralisés) ;
  - troubles de la personnalité.

Handicap mental (intellectuel)

Trisomie 21, syndrome x fragile…

700 000 personnes touchées

Polyhandicap et plurihandicap

- **Polyhandicap**
  Handicap mental associé à un autre type de handicap
- **Plurihandicap**
  Association de plusieurs handicaps physiques et/ou sensoriels

Trouble de santé invalidant/ maladie invalidante

Hypertension, insuffisance cardiaque, diabète, allergie, eczéma, cancer, épilepsie, sclérose en plaques, VIH, hyperthyroïdie, …

À NOTER

L'autisme relève du handicap psychique et/ou cognitif.

Pour FO, un salarié handicapé – quel que soit son handicap – est un salarié comme les autres, avec ses qualifications et compétences, sa force de travail et ses revendications.

Il a néanmoins souvent des besoins particuliers liés à son handicap et peut se révéler plus fragile vis-à-vis de certaines situations de travail.

Les militants FO ont toute leur place pour faciliter leur bonne intégration au sein du collectif de travail et pour les défendre tout au long de leur parcours professionnel.

5.2 COMMENT ABORDER LA SITUATION DE HANDICAP D'UNE PERSONNE

À NOTER

Aujourd'hui, les formulations les plus courantes sont « personne handicapée » et « personne en situation de handicap ».

- Adossé à « personne », « travailleur », « camarade », et utilisé comme adjectif, « *handicapé* » est respectueux et qualifie la situation de la personne sans la résumer à sa déficience… les mots ont une importance considérable pour ces personnes.
- La formulation « *personne en situation de handicap* » désigne à la fois une personne atteinte d'un handicap permanent, et aussi une personne éprouvant une difficulté à accomplir une tâche dans un contexte donné.

Ce qu'il faut respecter en général

- S'adresser directement à la personne, même si elle est accompagnée.
- Faire preuve de respect à l'égard de la personne et ne pas avoir de préjugés.
- Intégrer la personne dans la conversation.
- Demander à la personne si elle a besoin d'aide, et si oui, de quelle manière.
- Se renseigner sur les besoins de la personne, ne pas décider à sa place.

(Pour davantage de précisions, voir le dépliant Agefiph sur https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-08/AGEFIPH-DEPLIANT-Comment-se-comporter-avec-un-collegue-handicape_WEB-personnalisable.pdf).

Rôle du représentant FO

- ✓ **Faire le lien entre le salarié et la direction,**
- ✓ **Conseiller le salarié en situation de handicap,**
- ✓ **Intervenir lorsqu'un risque d'inaptitude est détecté pour un salarié.**

Le CSE/CSSCT doit être associé à la recherche de solutions concernant l'organisation matérielle du travail, l'aménagement des lieux de travail.

Dans ce guide les « *personnes handicapées* » sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (voir ci-après).

5.3 LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (BOETH)

5.3.1 Quels travailleurs sont concernés par l'obligation d'emploi de travailleur handicapé ?

Article L5212-13

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (RQTH) ;

2° Les victimes d'accidents du travail (AT) ou de maladies professionnelles (MP) 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 ;

3° 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 ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L241-3 et L241-4 du même code ; (6°, 7°, 8° abrogés) ;

9° Les sapeurs-pompiers volontaires 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 volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ;

11° Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

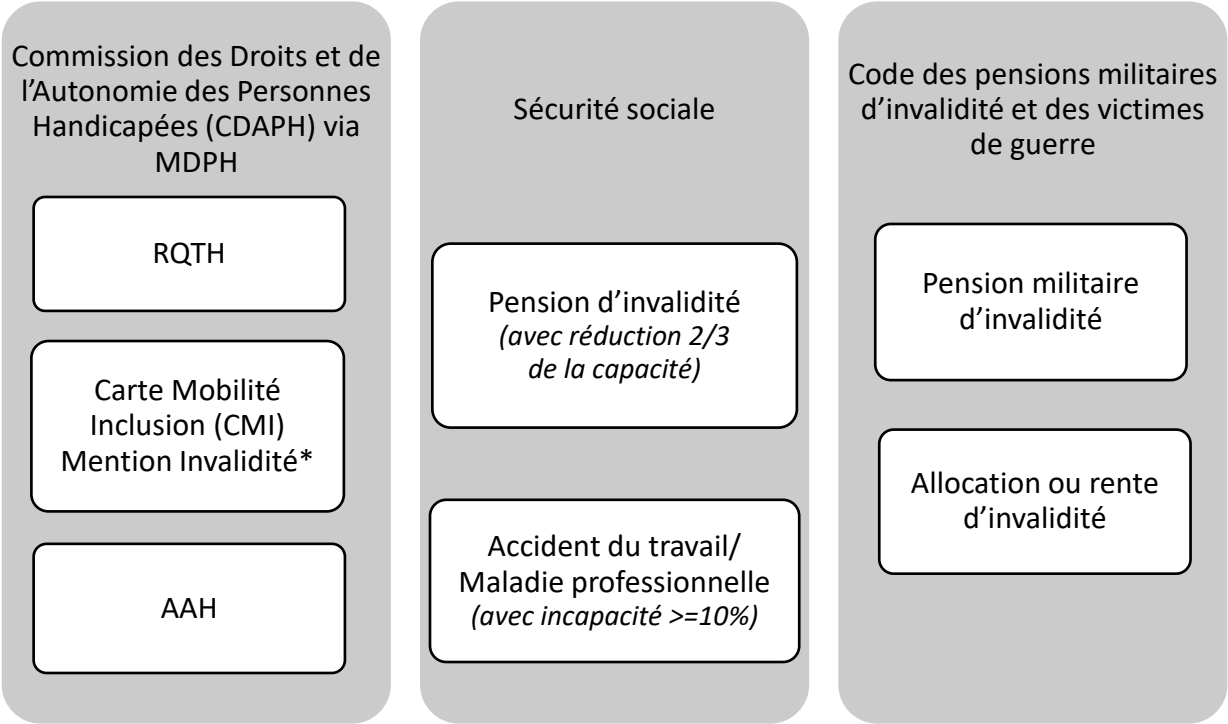
L'obligation d'emploi concerne tous les salariés du secteur privé ou public, qu'ils soient en CDI, en CDD, en intérim, à temps complet ou non, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

SPÉCIFIQUE FONCTION PUBLIQUE : s'ajoutent aux **BOETH** de l'article L5212-13 les catégories suivantes

Article L323-5 :

- les anciens titulaires d'un emploi réservé (militaires) (art. L323-5 et L5212-15) ;
- les agents qui ont été reclassés ;
- les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité.

5.3.2 Voies d'accès pour devenir bénéficiaire de l'obligation d'emploi



(source : Agefiph)

*Ancienne carte d'invalidité.

5.3.3 L'attestation de bénéficiaire de l'obligation d'emploi

Pour toutes les catégories de BOETH, une attestation est annexée à la notification d'attribution de la reconnaissance du handicap.

L'attestation mentionne :

- le nom, le prénom, le numéro INSEE et la date de naissance de la personne,
- la mention du bénéfice de l'obligation d'emploi et sa catégorie au sens de l'article L5212-13,
- l'identification de l'autorité qui délivre l'attestation,
- la durée de validité du droit ouvert.

5.3.4 La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

(source : travail.gouv.fr)

Pour un salarié, se faire reconnaître travailleur handicapé est d'une part une démarche d'acceptation de son état de santé ; d'autre part l'ouverture d'un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi. La démarche pour obtenir cette reconnaissance s'effectue auprès de la MDPH.

Force Ouvrière incite à effectuer cette démarche.

SE DÉCLARER OU PAS ?

Il n'y a aucune obligation pour un salarié de déclarer son handicap à son employeur, et l'employeur ne peut contraindre un salarié handicapé à le faire, même si le handicap ou l'état de santé est connu ou « visible ».

Plus généralement, l'identification des personnes handicapées dans l'entreprise n'entre pas dans les prérogatives de l'employeur.

Toutefois la conséquence de l'état de santé sur le travail effectué, notamment en cas d'absences répétées et/ou prolongées, donne le droit à l'employeur d'aborder le sujet, non pas directement sur la question du handicap ou de l'état de santé, mais en raison des bouleversements que la situation de travail peut engendrer ou engendre dans le fonctionnement de l'entreprise.

À NOTER

Attention les absences répétées et/ou prolongées peuvent entraîner un risque de licenciement pour dysfonctionnement de l'entreprise.

Force Ouvrière recommande au salarié reconnu handicapé de déclarer sa situation à l'employeur, notamment pour avoir accès aux dispositifs réservés aux travailleurs handicapés.

QU'EST-CE QUE LA RQTH ?

La RQTH est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques.

À NOTER

- Une procédure de RQTH est engagée à l'occasion de l'instruction de toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH.
- L'ouverture de droits à la PCH, ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé à l'égard des jeunes de plus de 16 ans qui disposent d'une convention de stage vaut RQTH. Cette reconnaissance n'est valable que pendant la durée du stage.

Lors d'une demande de RQTH, FO recommande au salarié de faire également une demande d'AAH (même si la demande est susceptible d'être rejetée) afin de connaître son niveau d'incapacité ... Utile pour la retraite !

QUI EST CONCERNÉ PAR LA RQTH ?

Est considérée 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 » (art. L5213-1).

QUE SIGNIFIE ÊTRE RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

Demander la RQTH, c'est faire reconnaître officiellement par la CDAPH l'aptitude au travail, suivant les capacités liées au handicap.

La CDAPH peut ne pas reconnaître la qualité de travailleur handicapé. Dans ce cas, elle conclut soit à l'impossibilité d'accéder à tout travail soit, à l'inverse, à la possibilité d'accéder normalement à un travail (absence de handicap reconnu).

Elle peut aussi ajourner sa décision lorsqu'elle considère que l'état de santé n'est pas stabilisé.

QUELLES SONT LES MESURES SPÉCIFIQUES LIÉES À LA RQTH ?

Être reconnu travailleur handicapé permet, notamment, de bénéficier des mesures suivantes :

- l'orientation par la CDAPH vers un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle (CRP) ;
- le soutien du réseau de placement spécialisé Cap emploi ;
- un appui particulier pour le maintien dans l'emploi via les Cap emploi ;
- l'obligation d'emploi ;
- l'accès à la Fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique ;
- les aides de l'Agefiph (voir page 51).

La RQTH donne également une priorité d'accès à diverses mesures d'aide à l'emploi et à la formation, ainsi qu'à des aménagements des dispositifs existants (contrat d'apprentissage, contrat unique d'insertion, etc.).

À NOTER

Un simple justificatif de dépôt de la demande de RQTH peut permettre de débuter une prise en charge spécifique (par exemple pour l'intervention de Cap emploi et de l'Agefiph) sans attendre.

COMMENT ÊTRE RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

La demande de RQTH est déposée auprès de la MDPH du lieu de résidence du demandeur, à l'aide du formulaire Cerfa n°15692*01, et du certificat médical Cerfa n°15695*01.

Tous les renseignements sur cette démarche peuvent être obtenus auprès des MDPH constituées dans chaque département et qui exercent, notamment, une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs familles.

L'évaluation de la demande RQTH et de l'orientation professionnelle est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH.

Sur la base de cette évaluation, des préconisations sont formalisées dans un plan personnalisé de compensation (PPC). **La RQTH est accordée par la CDAPH**, au regard de ce PPC.

DURÉE DE LA RQTH

La décision précise la durée de la RQTH, comprise entre **un et dix ans**. Lorsque le handicap d'une personne est considéré comme irréversible, la RQTH sera attribuée de façon **définitive** à compter du 1er janvier 2020.

DEMANDE DE RENOUVELLEMENT

Pour éviter les situations de rupture de droits au moment du renouvellement et plus généralement pour ne pas imputer les délais de traitement, l'article R5213-1-1 permet de proroger la RQTH jusqu'à la décision suivante.

À NOTER

La RQTH est la modalité de reconnaissance du handicap la plus utilisée, mais ce n'est pas la seule (voir page 35). Toutes les personnes visées par l'article L5212-13 sont automatiquement reconnues comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Elles n'ont pas besoin de demander une RQTH.

5.3.5 Panorama des principales dispositions liées à la catégorie de BOETH

(page suivante)

	Organisme d'attribution	*Objet*	*Taux d'incapacité*	*Montant indicatif*	*Durée du droit*	*Compatibilité avec une activité professionnelle*	*Basculement à la retraite*
RQTH	CDAPH	Réduction des capacités d'obtenir ou de conserver un emploi par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions	Non spécifié	/	1 à 5 ans ou illimitée	OUI	Pour les périodes antérieures à 2016, la RQTH est prise en compte pour accéder à la retraite pour handicap.
AAH	CDAPH (versement CAF)	Minimum social		Maximum 900 €/mois		En cas d'incapacité de travailler, des aides complémentaires existent**	
AAH1			≥ à 80 %		1 à 5 ans ou illimitée	NON	L'AAH1 peut continuer à être versée en complément d'une retraite inférieure au minimum vieillesse.
AAH2			≥ à 50 % et ≤ à 79 %		1 à 2 ans ou jusqu'à 5 ans	OUI Cumul possible sous conditions	L'AAH2 est supprimée à 62 ans, basculement en retraite pour inaptitude.
CMI mention invalidité	CDAPH		≥ à 80 %	/ (avantages fiscaux)	1 à 20 ans ou illimitée		
Victime d'AT/MP avec incapacité ≥ à 10 %	CPAM			Rente AT/MP		OUI	Cumul possible avec retraite ou pension d'invalidité.
Pension d'invalidité	CPAM	Capacité de travail et de gain réduite d'au moins deux tiers à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle		Compense la perte de salaire		OUI	À l'âge légal (62 ans) ou au-delà si la personne travaille, la pension d'invalidité est remplacée par une pension au titre de l'inaptitude (sauf si retraite anticipée => arrêt de la pension d'invalidité).
		1ère catégorie : capable d'exercer une activité professionnelle		30 % du salaire moyen*		OUI Cumul avec plafond	
		2ème catégorie : incapable d'exercer une activité professionnelle		50 % du salaire moyen*		OUI (à temps très partiel) Cumul avec plafond	
		3ème catégorie : incapable d'exercer une activité professionnelle et besoin de l'aide constante d'une personne pour les gestes essentiels de la vie courante (manger, se laver, s'habiller, se déplacer...)		50 % du sal.moyen*, majorés de 40 % pour assistance d'une tierce personne		NON	

* des 10 meilleures années

** complément pour la vie autonome pour le logement

5.4 LE PARCOURS DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Concernant le droit du travail pour les personnes handicapées, il existe deux types de mesures :

- les mesures de droit commun dont l'application est strictement contrôlée via le principe de non-discrimination du handicap et que l'on retrouve dans le code du travail ;
- les mesures spécifiques au bénéfice des travailleurs handicapés présentes dans le code du travail, ainsi que celles négociées dans les conventions collectives et les accords d'entreprise.

Force Ouvrière est attachée au principe suivant :

- **le droit commun autant que possible ;**
- **les actions spécifiques en tant que de besoin (compensation des désavantages liés à la situation de handicap).**

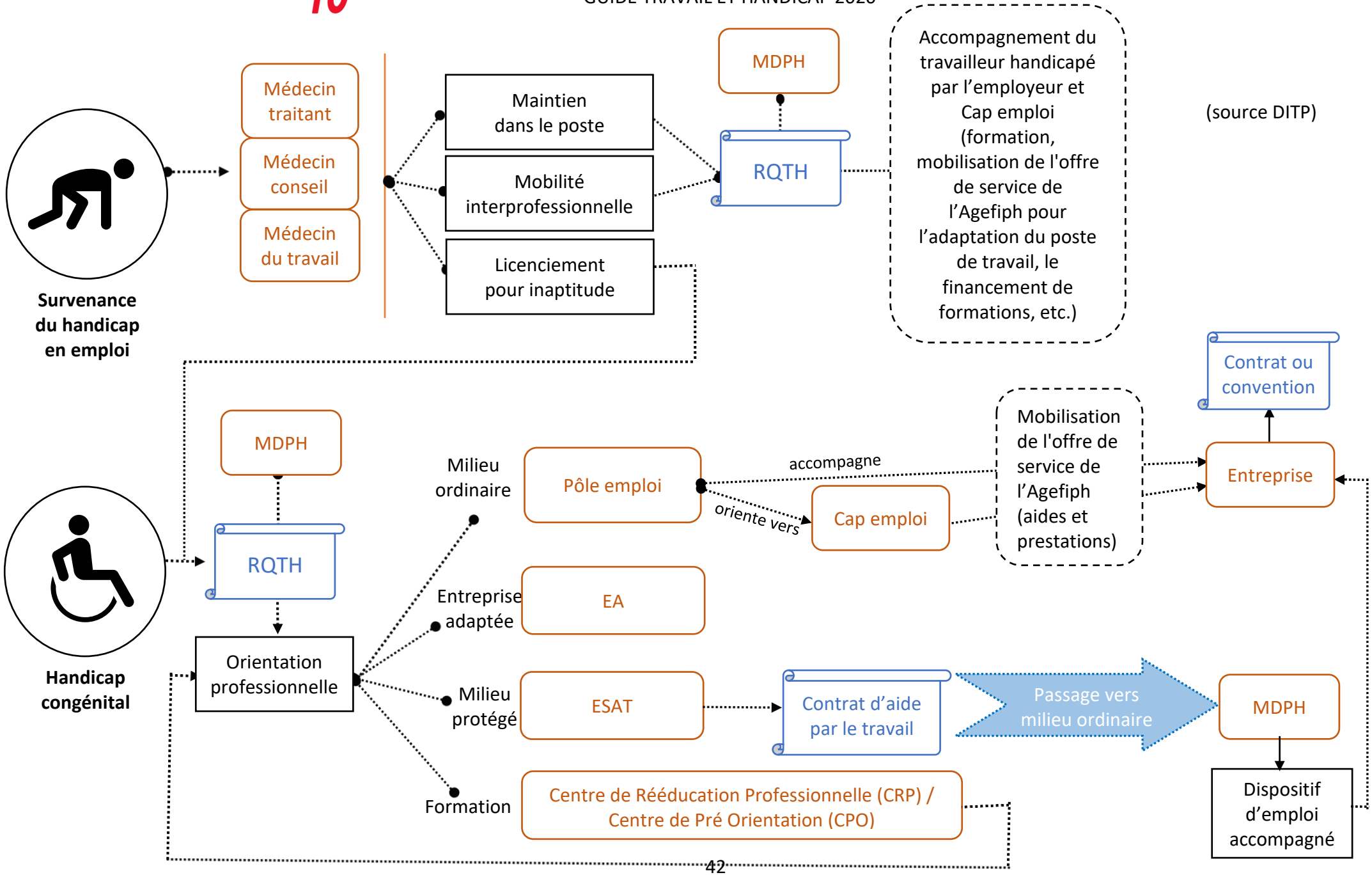
Dans l'entreprise, les travailleurs handicapés n'ont pas le statut de « salarié protégé »

Ils sont considérés de la même manière que les autres salariés de l'entreprise et relèvent donc des dispositions du code du travail et, le cas échéant, de celles de la convention ou des accords collectifs applicables à l'entreprise.

Cependant il existe quelques spécificités expliquées ci-après.

5.4.1 Schéma du parcours-type d'une personne en situation de handicap

(page suivante)


Survenance du handicap en emploi
Médecin traitant
Médecin conseil
Médecin du travail
Maintien dans le poste
Mobilité interprofessionnelle
Licenciement pour inaptitude
MDPH
RQTH
Accompagnement du travailleur handicapé par l'employeur et Cap emploi (formation, mobilisation de l'offre de service de l'Agefiph pour l'adaptation du poste de travail, le financement de formations, etc.)
(source DITP)
Handicap congénital
MDPH
RQTH
Orientation professionnelle
Milieu ordinaire
Pôle emploi
accompagne
oriente vers
Cap emploi
Mobilisation de l'offre de service de l'Agefiph (aides et prestations)
Entreprise
Contrat ou convention
Entreprise adaptée
EA
Milieu protégé
ESAT
Contrat d'aide par le travail
Passage vers milieu ordinaire
MDPH
Dispositif d'emploi accompagné
Formation
Centre de Rééducation Professionnelle (CRP) / Centre de Pré Orientation (CPO)

5.4.2 Accompagnement vers l'emploi

Pour un demandeur d'emploi quel qu'il soit, l'opérateur de droit commun est Pôle emploi, y compris pour les demandeurs d'emploi handicapés.

Pôle emploi peut rediriger la personne vers Cap emploi, l'opérateur spécialisé dans l'accompagnement des personnes handicapées vers et dans l'emploi.

Pôle emploi, comme Cap emploi, peuvent prescrire des actions de formation.

À NOTER

5.4.2.1 L'apprentissage

Il n'y a PAS DE LIMITE D'ÂGE pour l'apprenti reconnu travailleur handicapé.

Tout employeur, privé ou public, entreprise, association, profession libérale peut conclure un contrat d'apprentissage. L'employeur nomme, parmi son personnel, un maître d'apprentissage responsable de la formation de l'apprenti. Il peut être le chef d'entreprise lui-même ou l'un des salariés. Le maître d'apprentissage assure la liaison entre le CFA et l'entreprise. Plus d'information :

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F219

5.4.2.2 L'emploi accompagné

L'objectif du dispositif d'emploi accompagné (art. L5213-2-1), mis en place en 2017, est d'accéder durablement à un emploi en milieu ordinaire.

Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi qu'un appui et un accompagnement de l'employeur.

Le dispositif d'emploi accompagné peut être sollicité tout au long du parcours professionnel par le travailleur handicapé et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par son employeur.

Une convention individuelle d'emploi accompagné doit être établie entre la personne morale gestionnaire du dispositif, la personne accompagnée ou son représentant légal, et son employeur.

5.4.3 Mesures spécifiques d'emploi et de travail

5.4.3.1 Aménagement raisonnable

La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 13 décembre 2006 et ratifiée par la France en 2010, interdit toutes les discriminations fondées sur le handicap.

Selon l'article 2 de la CIDPH,

*« la discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus **d'aménagement raisonnable** ».*

La CIDPH définit « l'aménagement raisonnable » comme :

« les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ».

Le principe d'aménagement raisonnable est présenté par la CIDPH comme un élément consubstantiel du principe de non-discrimination.

L'article L5213-6 a transposé le concept d'aménagement raisonnable en **« mesures appropriées » :**

« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs (handicapés), d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte-tenu de l'aide prévue à l'article L5213-10 (aide allouée par l'Agefiph) qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination (...) ».

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs sont ainsi tenus de prendre les mesures appropriées :

1. en fonction des besoins dans une situation concrète ;
2. pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification ; de l'exercer et d'y progresser ; de bénéficier d'une formation adaptée ;
3. sous réserve que les charges qui en découlent ne soient pas disproportionnées.

Afin de déterminer si les mesures appropriées donnent lieu à une charge disproportionnée, il convient de tenir compte, notamment :

- des coûts financiers et autres qu'elles impliquent ;
- de la taille et des ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise ;
- et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre forme d'aide.

Les aménagements peuvent concerner l'aménagement matériel (fauteuil ergonomique...), organisationnel (horaires, télétravail...), la compensation du handicap au poste de travail (adaptation des logiciels et outils de travail, plages brailles, traducteur langue des signes...), etc.

À NOTER

Voir le guide du Défenseur des droits relatif à l'aménagement raisonnable :
https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide_-_emploi_des_personnes_en_situation_de_handicap_et_amenagement_raisonnable.pdf

À NOTER

Se renseigner auprès de l'Agefiph pour des besoins d'aménagement et de compensation du handicap au poste de travail.

Pour FO, il faut retenir que bien souvent des solutions et des aides existent pour résoudre les freins et difficultés rencontrés à l'occasion du recrutement, de l'insertion ou du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Le représentant FO peut être force de propositions en la matière.

5.4.3.2 Exemples de solutions

Mesures d'ordre technique

- Adapter le poste de travail en tant que tel : matériel adapté (télé-agrandisseur, siège ergonomique, souris ergonomique verticale…) logiciels adaptés aux personnes déficientes visuelles.
- Acquérir des outils de communication spécifiquement adaptés aux personnes ayant des déficiences sensorielles.
- Employer une signalétique simple afin de s'assurer que les consignes sont bien comprises par les personnes employées ayant une déficience intellectuelle.

Mesures d'ordre organisationnel

- Permettre le télétravail.
- Mettre en place un assistant personnel (langue des signes, assistant personnel personne malvoyante, etc.).
- Aménagement du temps de travail sous la forme d'un temps partiel.
- Interruption d'activité/pauses plus fréquentes dans la journée de travail.
- Possibilité de s'asseoir pour un poste de travail habituellement en station debout.
- Affectation sur un poste proche du domicile ou proche des lieux de soins.
- Choix des locaux de réunion en tenant compte des contraintes de chacun (accessibilité, LSF, etc.).

Mesures impactant le collectif de travail

- Restructuration des équipes.
- Répartition des tâches au sein d'une équipe : il peut s'agir de confier certaines tâches que la personne handicapée ne peut effectuer à un ou plusieurs autres collègues (exemple : port de charge) sous réserve de ne pas mettre en danger la santé et la sécurité des autres travailleurs.
- Actions de sensibilisation des équipes de travail.

Ces mesures ne doivent toutefois pas constituer une charge « disproportionnée ».

5.4.3.3 Accessibilité

5.4.3.3.1 Accessibilité du lieu de travail

Art. R4214-26 et 27
Les lieux de travail, y compris les locaux annexes, aménagés dans un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment existant sont accessibles aux personnes handicapées, quel que soit leur type de handicap.

Les lieux de travail sont considérés comme accessibles aux personnes handicapées lorsque celles-ci peuvent accéder à ces lieux, y circuler, les évacuer, se repérer, communiquer, avec la plus grande autonomie possible.

Les lieux de travail sont conçus de manière à permettre l'adaptation des postes de travail aux personnes handicapées ou à rendre ultérieurement possible l'adaptation des postes de travail.

Les accès, portes, dégagements et ascenseurs desservant les postes de travail et les locaux annexes tels que locaux sanitaires, locaux de restauration, parcs de stationnement, sont conçus de manière à permettre l'accès et l'évacuation des personnes handicapées, notamment celles circulant en fauteuil roulant. L'aménagement des postes de travail est réalisé ou rendu ultérieurement possible.

5.4.3.3.2 Accessibilité du poste de travail

Se renseigner auprès de l'Agefiph pour des besoins de compensation du handicap au poste de travail.

5.4.3.3.3 *Accessibilité des logiciels*

Nouveau depuis 2016, applicable au plus tard le 8/08/2019 sous réserve de la parution d'un décret.

L'employeur doit s'assurer que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles (art. L5213-6).

Force Ouvrière rappelle qu'au même titre que les logiciels, les sites web ainsi que les documents de l'entreprise (Word, PDF, Excel, etc.) doivent être accessibles pour les personnes handicapées.

5.4.3.3.4 Animaux éduqués accompagnant des personnes handicapées

(Art. L211-30 du code rural)
Les chiens accompagnant les personnes handicapées, quel que soit le type de handicap, moteur, sensoriel ou mental, et dont les propriétaires justifient de l'éducation de l'animal sont dispensés du port de la muselière dans les transports, les lieux publics, les locaux ouverts au public ainsi que ceux permettant une activité professionnelle, formatrice ou éducative.

5.4.3.4 Aménagements particuliers

5.4.3.4.1 Aménagements horaires

Nouveau depuis 2016 (art. L3121-49)
Un droit à des aménagements horaires et prévu si l'état de santé le nécessite. Il en va de même pour les proches (les « aidants ») si leur présence est nécessaire à l'équilibre de vie et de santé des personnes handicapées.

5.4.3.4.2 Majoration des congés payés

Article L3141-10
Depuis le 10 août 2016, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou accord de branche peut majorer la durée des congés payés en raison du handicap.

5.4.3.4.3 Trajet domicile-travail

Nouveau depuis 2016 (art. L3121-5)
L'employeur peut accorder à un salarié BOETH une contrepartie sous forme de repos, si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap.

5.4.3.4.4 Télétravail

Articles L5213-6 et L1222-9
La loi impose désormais à l'employeur de s'assurer que le poste de travail des personnes handicapées soit accessible en télétravail.

De plus, à compter de 2020, lorsqu'une demande de télétravail sera formulée par un travailleur handicapé ou un proche aidant, l'employeur devra motiver, le cas échéant, son refus.

5.4.3.5 Suivi médical

Depuis le 1er janvier 2017, la visite médicale d'embauche n'est obligatoire que pour les postes à risque. Les autres salariés sont soumis uniquement à une Visite d'Information et de Prévention (VIP) pouvant être menée par le personnel infirmier et qui remplace « l'ancienne » visite médicale d'embauche. Cette VIP a lieu dans les trois mois maximum suivant la prise effective du poste de travail.

Les travailleurs handicapés bénéficient d'un suivi individuel adapté au moins tous les trois ans :

- lors de la VIP, tout travailleur handicapé ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail. Le médecin du travail, dans le cadre du protocole mentionné à l'article L4624-1, détermine la périodicité et les modalités du suivi de son état de santé (art. R4624-20) ;
- tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit mentionnés à l'article L3122-5, bénéficie, à l'issue de la VIP, de modalités de suivi adaptées, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans. (art. L4624-1 et R4624-17).

Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail.

À NOTER

Dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi, tous les salariés peuvent bénéficier, à tout moment et à leur demande, d'une visite médicale. Notamment, si un risque d'inaptitude survient.

5.4.3.6 Formation

Au même titre que l'ensemble des salariés, les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier d'actions de formation financées par les employeurs et les branches professionnelles.

À NOTER

Un salarié **en arrêt de travail** peut suivre l'une des formations suivantes **avec l'accord de son médecin** (art. L323-3-1 du code de la sécurité sociale) **:**

- Actions de formation (accès à de meilleures conditions d'emploi, adaptation au poste de travail, développement des compétences) ;
- Bilan de compétences ;
- Actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- Actions de formation par apprentissage.

Quelques spécificités sont également à noter :

- Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés peuvent bénéficier **sans condition d'ancienneté du projet de transition professionnelle**. Ce dispositif permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. C'est une modalité particulière de mobilisation du Compte personnel de formation (CPF)**.**

- À compter de l'alimentation au titre de l'année 2019, **le montant annuel du crédit du CPF est majoré à 800 euros** par année d'admission à temps plein ou à temps partiel (au lieu de 500 €), dans la limite d'un plafond total de 8 000 euros.
  Des abondements complémentaires pourront être obtenus (se renseigner auprès de l'Agefiph).
  Plus d'information : www.moncompteformation.gouv.fr

- Les salariés en situation de handicap peuvent également suivre des **actions spécifiques de formation sur décision des CDAPH**. Au préalable, ils peuvent définir leur projet professionnel ou leur projet de formation dans un Centre de pré-orientation (CPO) ou effectuer un bilan de compétences.

- Les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier d'un **contrat de rééducation professionnelle** chez l'employeur ou d'actions de formation dans des CRP qui sont à la fois des établissements médico-sociaux et des organismes de formation adaptés aux besoins des personnes handicapées.

- L**es demandeurs d'emploi en situation de handicap** ont accès à l'ensemble des actions de formation destinées aux demandeurs d'emploi. Ils peuvent bénéficier d'une **rémunération** s'ils suivent un stage agréé par l'État ou la Région.

- Pour une personne en situation de handicap, l'a**pprentissage est accessible sans limite d'âge.** Pour cela, certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées (durée du contrat, déroulement de la formation, adaptation du poste de travail).
  Des référents handicap sont désignés dans les centres de formation des apprentis. Il existe par ailleurs une aide supplémentaire pour adapter les postes de travail et les enseignements.

- Certaines formations sont mises en place **spécifiquement** pour les travailleurs handicapés, exemple : formations courtes de l'Agefiph.

5.4.3.7 Agefiph : aides et accompagnement

Juin 2018

	PERSONNES HANDICAPÉES					ENTREPRISE			Modalités
	Projet professionnel	Trouver un emploi	Conserver votre emploi	Vous former	Créer une entreprise	GRH	Recruter	Maintenir l'emploi	
ACCOMPAGNEMENT									
Appui et accompagnement Cap emploi	•	•	•	•			•	•	
Comète France	•		•						
Conseil et accompagnement à la création d'entreprise pour une personne handicapée (PH)					•				Prestation Agefiph Avec micro-assurance
Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises						•	•	•	Agefiph
Emploi accompagné	•	•	•				•	•	
Étude préalable à l'aménagement des situations de travail (*)							•	•	+ Prescription Employeur
Prestations d'appuis spécifiques (ex PPS) (*)	•	•	•	•	•		•	•	Handicap visuel, auditif, moteur, mental, psychique, troubles cognitifs
Prestation handicap projet (*)	•				•				Vérifier adéquation homme/projet/handicap + Prescription Expert Agefiph
Prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP) (*)	•								
Ressource handicap formation (à/c 2e semestre 2018)				•					

	PERSONNES HANDICAPÉES					ENTREPRISE			Modalités
	Projet professionnel	Trouver un emploi	Conserver votre emploi	Vous former	Créer une entreprise	GRH	Recruter	Maintenir l'emploi	
AIDES									(suppr aide achat véhicule)
Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des PH(*)							•	•	maxi 3 000 €
Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées							•	•	ponctuelle (moyens techniques, humains, organisationnels)
Aide à la création d'activité par des personnes handicapées	•				•				5 000 €
Aide au défraiement des stagiaires handicapés en formation courte				•					20 € / jour (déplacements) 20 € / jour (garde d'enfants)
Aide aux déplacements des PH	•	•	•	•	•				maxi 5 000 €
Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une PH							•		maxi 3 000 €
Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une PH							•		maxi 4 000 €
Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)								•	5 434 € / trimestre taux normal 10 818,60 € / trim taux majoré
Aide à la formation des PH dans le cadre du maintien dans l'emploi(*)	•			•					renouvelable + prescription Comète
Aide à la formation des PH dans le cadre du parcours vers l'emploi(*)				•					renouvelable + prescription Comète
Aide humaine à la compensation du handicap	•	•	•	•					maxi 4 000 €
Aide au parcours vers l'emploi des personnes handicapées(*)	•	•							maxi 500 € (frais)
Aide prothèses auditives	•	•	•	•	•				maxi 700 € par prothèse / 4 ans
Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des PH(*)								•	2 000 € (frais)
Aide technique à la compensation du handicap	•	•	•	•					maxi 5 000 € / 5 ans

* *Ces aides doivent être prescrites par un conseiller Pôle emploi, Cap emploi ou Mission locale.*

5.4.4 Maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi consiste à maintenir en emploi un salarié présentant une inaptitude ou un risque d'inaptitude à son poste de travail.

Le maintien repose sur l'identification (communément, le signalement) d'une situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude médicale au poste de travail, en lien avec une déficience, maladie ou état de santé susceptible de gêner ou d'empêcher la réalisation des tâches requises pour la tenue du poste.

La décision en matière de maintien repose sur trois acteurs clés que sont le salarié, l'employeur et le médecin du travail. Toutefois, d'autres partenaires contribuent activement à la démarche.

Les outils du maintien

Selon la situation de santé de la personne et son poste de travail, diverses préconisations et interventions permettront un maintien dans l'emploi. Certains outils susceptibles d'être utilisés dans une situation de maintien sont en lien avec l'environnement de travail (aménagement du temps ou du lieu de travail, accessibilité…), d'autres touchent directement la personne salariée (formation, bilan…), d'autres, enfin, relèvent de mesures spécifiques (aides financières).

Les acteurs du maintien

Les organismes de placement spécialisés Cap emploi (ex-Sameth) sont les principaux acteurs, avec les services de santé au travail (voir page 86).

Le rôle des IRP

Les IRP ont un rôle important en matière de maintien dans l'emploi, du fait de leur contact avec les différents intervenants notamment l'inspecteur du travail et le médecin du travail.

Le CSE doit obligatoirement être consulté pour toute proposition de reclassement liée à une inaptitude et avant une décision d'aménagement susceptible d'avoir une incidence sur les conditions de travail (outillage, cadences …). Il peut également, lorsqu'un risque d'origine non professionnelle est connu, intervenir en amont de la décision du médecin du travail sur la recherche de solutions de réinsertion, afin d'anticiper un éventuel risque d'inaptitude.

Depuis la loi du 8 août 2016, l'obligation de consultation concerne tous les avis d'inaptitude, quelle qu'en soit l'origine, professionnelle ou non (art. L1226-2 et L1226-10).

Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, les élus au CSE pourront agir contre l'employeur sur le fondement du délit d'entrave.

Les IRP peuvent également faire usage de leur droit d'alerte en matière d'atteinte à la santé physique et mentale des salariés et saisir l'employeur.

Force Ouvrière insiste sur la nécessité d'intervenir le plus précocement possible pour permettre un reclassement.

Lorsqu'un salarié subit un arrêt de travail prolongé, ne pas hésiter à lui proposer un appui, par exemple pour préparer la visite de pré-reprise (art. R4624-30) auprès du médecin du travail.

Pour Force Ouvrière, il est primordial d'échanger en permanence avec la personne handicapée. Elle doit être présente à toutes les phases de maintien dans l'emploi et/ou reclassement. Veiller à la présence des IRP dans la recherche de solutions de maintien dans l'emploi. Si le reclassement est impossible en interne, prévoir l'accompagnement au reclassement externe.

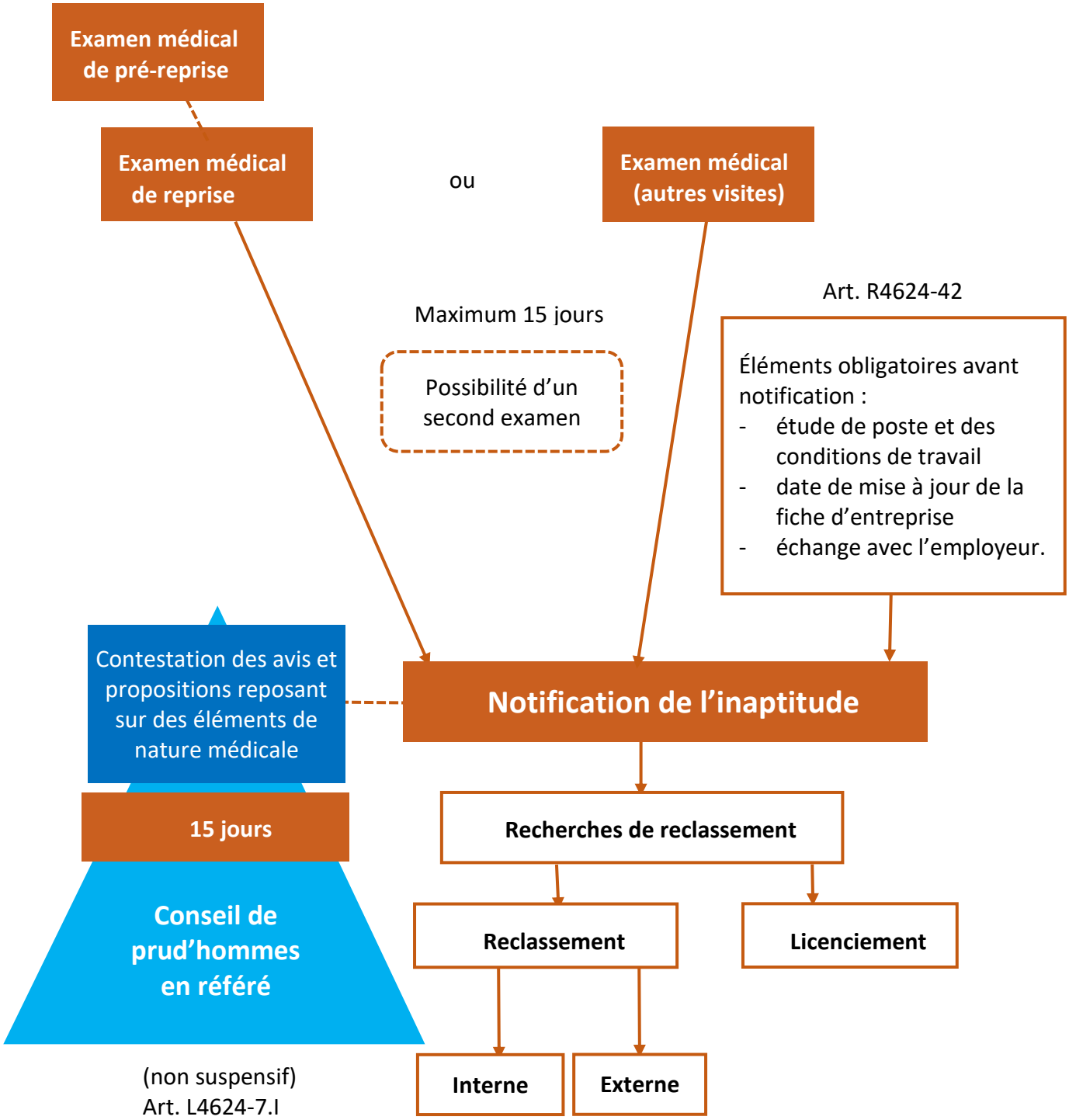
Pour plus d'information aller sur :
https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/prevention-et-maintien-dans-l-emploi/

5.4.5 Inaptitude

Lorsque l'aptitude du salarié à reprendre son poste est compromise, voici la procédure de constatation de l'inaptitude.

5.4.5.1 Procédure de constatation de l'inaptitude par le médecin du travail

Articles L1226-2 et L1226-2-1 (hors AT/MP) – **Articles L1226-10 et L1226-12** (AT/MP)



5.4.5.2 Dispositifs de reconversion

Plusieurs structures et dispositifs peuvent être utiles au salarié en recherche de reconversion :

- Bilan de compétences, bilan de réorientation professionnelle
- Conseil en évolution professionnelle (CEP) (gratuit)
- Prestation spécifique d'orientation professionnelle (Agefiph)
- Contrat et/ou stage de rééducation professionnelle :
  - Le Contrat de rééducation professionnelle ou Contrat de rééducation en entreprise (CRE), de 3 mois à 1 an, à l'issue d'un temps partiel thérapeutique. Il est conclu entre la CPAM, l'employeur et le salarié. Il est soumis à l'approbation de la CDAPH de la MDPH. La rémunération du salarié est prise en charge par l'employeur et par la CPAM, selon une répartition fixée par le contrat.
  - Le stage de rééducation professionnelle permet, quant à lui, d'apprendre un nouveau métier en permettant au salarié de suivre une formation qualifiante de longue durée (10 à 30 mois) dans un CRP. La personne handicapée doit déposer une demande d'orientation en CRP auprès de la MDPH.
- Formation qualifiante pour accéder à un nouvel emploi

Voir le site de la FAGERH qui fédère les établissements de réadaptation professionnelle : https://www.fagerh.fr/federation/readaptation-professionnelle :

- Les centres de pré-orientation accompagnent les travailleurs handicapés dans l'élaboration d'un projet professionnel,
- Les CRP dispensent des formations qualifiantes, des formations préparatoires et guident les stagiaires vers l'emploi,
- Les UEROS (Unité d'Évaluation de Réentrainement et d'Orientation Sociale et Professionnelle) accueillent des personnes cérébro-lésées pour un parcours d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale ou professionnelle.

Voir aussi Comète France http://www.cometefrance.com/ qui assure une prise en charge précoce de l'avenir professionnel des personnes hospitalisées en Services de Soins, Suite et Réadaptation (SSR). Cette démarche permet de maintenir la personne dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle.

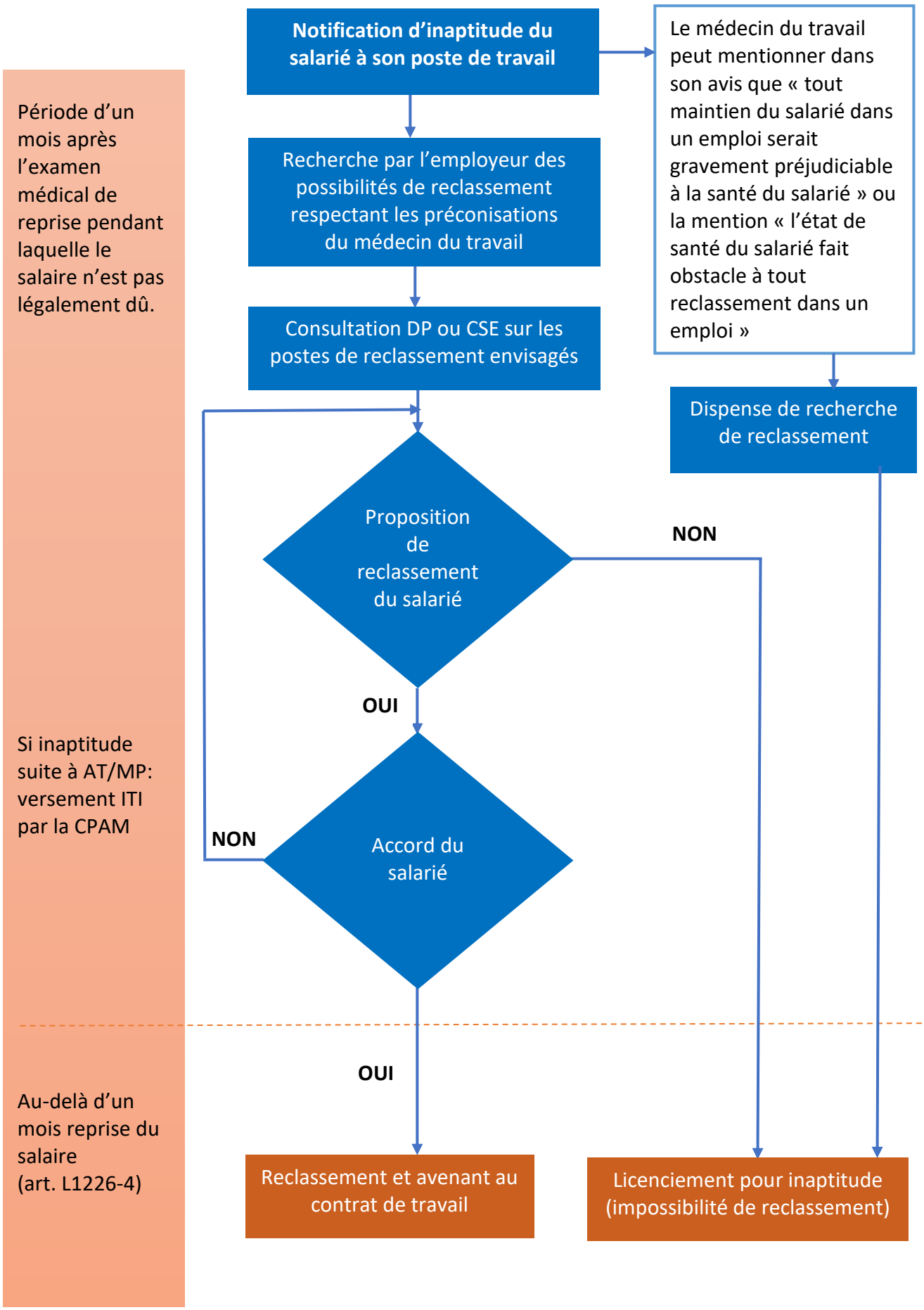
5.4.5.3 La recherche obligatoire de reclassement

L'obligation de recherche de reclassement est une obligation de moyen et non de résultat.

En cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur doit faire connaître par écrit au salarié concerné les motifs qui s'opposent au reclassement (art. L1226-2-1 et L1226-12).

En cas de litige, la charge de la preuve du respect de l'obligation de reclassement pèse sur l'employeur.

La recherche obligatoire de reclassement dans l'établissement, l'entreprise, le groupe



5.4.6 Rupture du contrat de travail

Si une personne ne peut être licenciée du seul fait de son handicap, elle peut l'être pour toute autre raison légale. De même, un salarié handicapé peut recourir à la rupture conventionnelle ou démissionner.

À NOTER

L'employeur ne peut pas imposer une rupture conventionnelle.

Durée du préavis double (hors licenciement pour inaptitude) sans excéder trois mois (art. L5213-9)

Le statut de personne handicapée ne protège pas du licenciement. Seule la durée du préavis peut être doublée pour les personnes reconnues handicapées, sans que cette durée puisse excéder trois mois. Des dispositions conventionnelles plus avantageuses peuvent exister.

MOTIFS DE LICENCIEMENT DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ	
Non valables	Valables
Un travailleur handicapé ne peut être licencié en raison de son handicap ; c'est un motif discriminatoire ce qui entraîne : - des sanctions financières, - la nullité du licenciement. **À NOTER** Les juges examinent le motif réel et sérieux du licenciement du travailleur handicapé.	- Licenciement pour inaptitude. - Licenciement pour motif économique. - Licenciement pour motif personnel, avec ou sans faute. - Licenciement pour dysfonctionnement de l'entreprise.
PROCÉDURE DE LICENCIEMENT DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ	
1. Convocation à un entretien préalable. 2. Entretien préalable avec assistance obligatoire par les IRP s'il y en a dans l'entreprise, et à défaut par un conseiller du salarié. 3. Notification du licenciement : la lettre mentionne le motif réel de licenciement.	

Licenciement pour inaptitude

Article L1226-14
Un salarié licencié pour inaptitude ne peut pas effectuer le préavis de licenciement puisqu'il n'est plus apte à travailler dans son entreprise depuis l'avis d'inaptitude du médecin du travail.

Si l'inaptitude est **professionnelle** (suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail), l'inexécution du préavis donne lieu à une indemnité compensatrice. Est versée également une

indemnité spéciale de licenciement d'un montant au moins égal au double de l'indemnité légale de licenciement.

Si l'inaptitude est d'origine **non professionnelle**, l'inexécution du préavis ne donne pas lieu à une indemnité compensatrice. Cependant, la durée du préavis non effectué est prise en compte pour déterminer l'ancienneté acquise au jour de la rupture du contrat lors du calcul de l'indemnité légale de licenciement.

	Licenciement pour inaptitude	**Rupture conventionnelle**
Inaptitude professionnelle	• Indemnité spéciale de licenciement = le double de l'indemnité légale ou conventionnelle • Indemnité compensatrice (de préavis)	Indemnité de rupture conventionnelle À NÉGOCIER
Inaptitude non-professionnelle	• Indemnité légale ou conventionnelle	

À NOTER

95 % des inaptitudes (près de 140 000 par an) se soldent par un licenciement pour inaptitude...

Une désinsertion professionnelle qui entraîne un chômage de longue durée (en moyenne 200 jours de plus que le « tout public » !).

Pour FO, si le licenciement pour inaptitude semble parfois être la meilleure solution pour le salarié, attention toutefois … car le risque est grand qu'il ne retrouve plus de travail.

FO incite les salariés licenciés pour inaptitude à engager une demande de RQTH, afin de pouvoir accéder aux dispositifs spécifiques de reconversion professionnelle.

5.4.7 Retraite

5.4.7.1 Retraite classique

Les travailleurs handicapés perçoivent, comme toute personne :

- Une retraite au titre de leur activité,
- Un minimum dans le cas où ils n'ont pas travaillé.

Quelques spécificités existent pour un salarié handicapé justifiant d'une **incapacité permanente d'au moins 50 %** :

5.4.7.2 Départ « dès » 62 ans à taux plein au titre de l'inaptitude au travail

Les catégories d'assurés suivantes bénéficient d'une présomption d'inaptitude :

Catégories d'assurés	Modalités
Les titulaires d'une pension d'invalidité	Basculement en retraite pour inaptitude.
Les titulaires de l'AAH	
Les titulaires d'une CMI inclusion	
Toute personne qui n'est pas en mesure de poursuivre son activité sans nuire gravement à sa santé	L'assuré doit faire la demande de retraite pour inaptitude. L'inaptitude avec incapacité de 50 % est reconnue par le médecin de la Sécurité sociale.

Dans ce cadre, le taux plein pour le calcul de la retraite (50 % dans le secteur privé) est atteint à l'âge légal de 62 ans (au lieu de 67 ans pour le « tout public »), quelle que soit la durée de cotisation.
Une majoration de pension de 40 % peut être obtenue en cas de besoin de l'assistance d'une tierce personne.

5.4.7.3 Départ anticipé en retraite pour handicap avec majoration de pension

Un départ anticipé à **taux plein** (50 % dans le secteur privé) est possible avant l'âge légal de 62 ans.
Il est possible de partir en retraite anticipée pour handicap à taux plein avec majoration de pension à partir de 55 ans, sous conditions de justifier d'un taux d'incapacité permanente de 50 % minimum (ou d'une RQTH pour les années antérieures à 2016) concomitant à une certaine durée d'assurance (prenant en compte tous les trimestres retenus, tous régimes confondus, pour déterminer le taux applicable à la pension) dont un certain nombre de trimestres cotisés, selon l'année de naissance et l'âge de départ choisi.
Voir tableau ci-après.

À NOTER

La retraite anticipée pour handicap donne droit à une majoration de la pension de retraite de base pouvant aller jusqu'à 33 % de son montant, ce qui permet de compenser d'éventuelles pertes liées au départ anticipé.

DURÉES MINIMALES D'ASSURANCE ET DE COTISATION POUR L'OUVERTURE DU DROIT A RETRAITE ANTICIPÉE POUR HANDICAP A TAUX PLEIN			
Année de naissance	Âge possible de départ à la retraite	Durée d'assurance validée avec handicap	Durée d'assurance cotisée avec handicap
1958, 1959, 1960	55 ans	127 trimestres	107 trimestres
	56 ans	117 trimestres	97 trimestres
	57 ans	107 trimestres	87 trimestres
	58 ans	97 trimestres	77 trimestres
	59 ans	87 trimestres	67 trimestres
1961, 1962, 1963	55 ans	128 trimestres	108 trimestres
	56 ans	118 trimestres	98 trimestres
	57 ans	108 trimestres	88 trimestres
	58 ans	98 trimestres	78 trimestres
	59 ans	88 trimestres	68 trimestres
1964, 1965, 1966	55 ans	129 trimestres	109 trimestres
	56 ans	119 trimestres	99 trimestres
	57 ans	109 trimestres	89 trimestres
	58 ans	99 trimestres	79 trimestres
	59 ans	89 trimestres	69 trimestres
1967, 1968, 1969	55 ans	130 trimestres	110 trimestres
	56 ans	120 trimestres	100 trimestres
	57 ans	110 trimestres	90 trimestres
	58 ans	100 trimestres	80 trimestres
	59 ans	90 trimestres	70 trimestres
1970, 1971, 1972	55 ans	131 trimestres	111 trimestres
	56 ans	121 trimestres	101 trimestres
	57 ans	111 trimestres	91 trimestres
	58 ans	101 trimestres	81 trimestres
	59 ans	91 trimestres	71 trimestres
1973 et suivantes	55 ans	132 trimestres	112 trimestres
	56 ans	122 trimestres	102 trimestres
	57 ans	112 trimestres	92 trimestres
	58 ans	102 trimestres	82 trimestres
	59 ans	92 trimestres	72 trimestres

Pour bénéficier de la retraite anticipée, le travailleur handicapé doit en faire la demande à la caisse de retraite de son dernier régime d'affiliation avec les documents suivants :

- formulaire de demande Cerfa n°12772*06 ;
- pièces justifiant la décision relative au taux d'incapacité permanente, ou la RQTH (périodes antérieures à 2016).

À NOTER

Voir en annexe (page 117) la liste des documents attestant d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %.

À NOTER

Un assuré qui dispose d'un taux d'incapacité de 80 % au moment de sa demande de retraite, et qui souhaite bénéficier d'un départ anticipé, mais qui ne dispose pas des justificatifs de son taux d'incapacité de 50 % sur une fraction (30 % maximum) de la durée d'assurance requise, peut faire appel devant une commission nationale, par l'intermédiaire de sa caisse de retraite.

Force Ouvrière revendique la réintroduction du critère RQTH, supprimé pour les périodes postérieures à 2016, pour accéder à la retraite anticipée pour handicap.

En effet beaucoup de détenteurs de la RQTH n'ont pas connaissance de leur taux d'incapacité et ne pourront donc jamais prouver qu'il est de 50 % minimum depuis le début de leur carrière professionnelle.

À NOTER

Pour les victimes d'AT/MP, un départ est possible à taux plein dès 60 ans :

- Avec un taux d'incapacité d'au moins 20 % : quelle que soit la durée de cotisation
- Pour les titulaires d'une rente AT/MP avec un taux d'incapacité permanente compris entre 10 et 20 % : si l'on justifie de 17 années d'exposition au risque professionnel. En cas de maladie professionnelle le salarié est dispensé de fournir les justificatifs.

5.4.7.4 Retraite complémentaire

La retraite complémentaire représente une partie non négligeable du montant total de la retraite des salariés du secteur privé.

- Pour un **départ anticipé pour handicap**, les conditions de handicap et de durée d'assurance sont les mêmes que pour la retraite de base.

  ATTENTION il n'y a pas, en revanche, de majoration de la retraite complémentaire.

- Dans le cas où le travailleur handicapé relève de **l'Agirc-Arrco** : il échappe au coefficient de solidarité.

  Explications : depuis le 1er janvier 2019, les personnes nées à partir de 1957 qui prennent leur retraite complémentaire Agirc-Arrco à 62 ans, se voient appliquer un coefficient de solidarité (minoration de la retraite de 10 %) pendant 3 ans, dès lors qu'elles peuvent bénéficier d'une retraite de base à taux plein, pour les inciter à retarder leur départ. Ce malus s'applique aussi à ceux qui partent avant l'âge de 62 ans dans le cadre du dispositif pour carrière longue (départ à 60 ans voire 58 ans). En revanche, **le malus ne s'applique pas à ceux qui prennent leur retraite de base au titre du handicap** (retraite anticipée pour handicap avec majoration de pension) ou de l'inaptitude au travail (à 62 ans en général).

6. L'OBLIGATION D'EMPLOI DANS LE SECTEUR PRIVÉ

6.1 CHAMP D'APPLICATION

L'article L5212-1 établit que tous les employeurs, qu'ils aient plus ou moins de 20 salariés, sont concernés par l'emploi des travailleurs handicapés, et doivent déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qu'ils emploient.

L'obligation d'emploi concerne les entreprises **occupant au moins 20 salariés**.

L'article L5212-2 instaure que « ***tout employeur*** (occupant au moins 20 salariés) ***emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L5212-13 dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés*** ».

L'article L5212-5 énonce que l'employeur déclare sa situation au regard de l'obligation d'emploi à laquelle il est soumis au moyen de la Déclaration Sociale Nominative.

6.2 DÉCLARATION (DOETH)

Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

À partir du 1er janvier 2020 l'employeur déclare chaque mois les Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN).

À compter de l'année 2021 la DOETH annuelle (entreprises de 20 salariés et plus) sera effectuée via la DSN, au mois de février (N+1), en y ajoutant les données manquantes pour calculer la contribution due au titre de l'année N.

Les effectifs d'assujettissement à l'OETH seront évalués selon la norme de droit commun définie dans le code de la sécurité sociale (moyenne annuelle en équivalents temps pleins travaillés), exclusion faite des salariés mis à disposition par les entreprises de travail temporaires (ETT) et les groupements d'employeurs (GE).

Pour l'OETH des entreprises de travail temporaire, des groupements d'employeurs et des entreprises de portage salarial, seuls seront retenus les effectifs dits « permanents ».

S'agissant du calcul du nombre de bénéficiaires devant être employés au titre de l'OETH (6 % de l'effectif d'assujettissement), la règle de l'arrondi inférieur est maintenue.

Le périmètre des BOETH pris en compte est élargi à tous les salariés handicapés quelles que soient la nature et la durée de leur contrat y compris les contrats aidés et les alternants, à tous les stagiaires handicapés ainsi qu'aux jeunes handicapés en période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) (le plafond de 2% est supprimé), aux salariés mis à disposition par une ETT ou un GE.

Pour le calcul des effectifs BOETH des entreprises de travail temporaire, des groupements d'employeurs et des entreprises de portage salarial, les salariés portés ou mis à disposition ne sont pas comptés.

Les effectifs BOETH seront également évalués selon la norme de droit commun du code de la sécurité sociale.

À NOTER

Les seniors de 50 ans et plus compteront davantage (1,5 au lieu de 1) afin d'inciter les entreprises à recruter et maintenir en emploi les travailleurs handicapés âgés.

À NOTER

L'employeur porte à la connaissance du comité social et économique la déclaration faite au titre de l'OETH, à l'exception de la liste nominative des BOETH.

Différentes informations doivent être jointes par l'entreprise :

- L'effectif d'assujettissement
- Le nombre de BOETH devant être employés
- L'effectif de BOETH employés
- L'effectif de salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP)
- Les attestations de mises à disposition (ETT et GE) et de sous-traitance.

À NOTER

Pour les entreprises à établissements multiples :

Chaque établissement doit fournir une déclaration séparée dès lors qu'il dispose de l'autonomie de gestion par rapport au siège social, notamment pour la gestion du personnel : recrutement, licenciement ;

Attention : la DOETH sera progressivement regroupée au niveau de l'entreprise à compter de 2021.

6.3 MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Il existe trois modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi :

6.3.1 Emploi direct

La mise en œuvre de l'obligation d'emploi passe en premier lieu par l'embauche et le maintien en emploi de salariés reconnus handicapés, ainsi que par l'accueil de stagiaires handicapés.

La présence de seniors handicapés (d'au moins 50 ans) est valorisée dans le décompte des BOETH de l'entreprise (art. L5212-6 à 7-2).

6.3.2 Accord agréé

L'agrément d'un accord portant sur le handicap vaut acquittement de l'obligation d'emploi (voir page 105 et suivantes).

6.3.3 Contribution annuelle

L'entreprise verse une contribution annuelle à l'Agefiph pour chacun des bénéficiaires de l'obligation que l'entreprise aurait dû employer (modalités de calcul art. L5212-9 à 11).
Selon la taille de l'entreprise, cette contribution peut monter jusqu'à 600 fois le SMIC horaire par bénéficiaire non employé (art. D5212-20).

6.3.3.1 La sur-contribution

Pour les entreprises qui n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont passé aucun contrat (de sous-traitance) d'un montant supérieur à un montant fixé par décret ou qui n'appliquent aucun accord (agréé) pendant une période supérieure à trois ans, la limite de la contribution est portée à 1500 fois le Smic horaire (art. D5212-21).

6.3.3.2 Les déductions

La contribution peut être réduite grâce à trois types de déductions :

- La déduction, plafonnée à 50 % ou 75 % du montant de la contribution, liée à la conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des ESAT ou avec des travailleurs indépendants handicapés (art. D5212-22) ;

À NOTER

Certaines entreprises, qui atteignaient le seuil de 6 % grâce à la sous-traitance, et annulaient ainsi leur contribution, ne pourront plus le faire et devront s'acquitter d'une contribution même « résiduelle ».

- La déduction, dans la limite de 10 % du montant de la contribution, liée aux dépenses relatives (art. D5212-23) :
  - À la réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux de l'entreprise accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
  - Au maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et à la reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap, à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes ;
  - Aux prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, aux actions de sensibilisation et de formation des salariés réalisées par d'autres organismes pour le compte de l'entreprise afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- La déduction liée au nombre de salariés exerçant des ECAP (art. D5212-24 et 25). *Attention ! Réforme en cours.*

À NOTER

Afin d'atténuer les hausses de contribution dues à la réforme de l'OETH, et pour laisser le temps aux entreprises de modifier leur comportement en faveur de l'emploi direct de travailleurs handicapés, des modalités de calcul transitoires sont établies pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2024.

Pour FO, ces nouvelles modalités appellent l'engagement, à tous les niveaux, de négociations d'accords de droit commun, afin d'améliorer quantitativement et qualitativement l'emploi des personnes en situation de handicap.

6.3.3.3 Le calcul de la contribution

(Vue synthétique)

	Nombre de bénéficiaires à employer = 6% de l'effectif d'assujettissement
– =	Nombre de bénéficiaires employés : • au titre de l'emploi direct • au titre de l'accueil de stagiaires handicapés + valorisation des seniors de 50 ans (1,5 unité)
	Nombre de bénéficiaires manquants
x	**Coefficient multiplicateur :** • 400 fois le Smic horaire pour les établissements dont l'effectif de l'entreprise est de 20 à 249 salariés • 500 fois le Smic horaire pour les établissements dont l'effectif de l'entreprise est de 250 à 749 salariés • 600 fois le Smic horaire pour les établissements dont l'effectif de l'entreprise est de 750 salariés et plus • 1500 fois le Smic horaire pour les établissements qui pendant plus de trois ans n'ont ni employé de bénéficiaires, ni appliqué d'accord agréé, ni atteint un montant minimum de contrats de sous-traitance.
=	**Contribution avant déductions**
–	**Déductions :** • sous-traitance, plafonnée à 50 % ou 75 % *du montant de la contribution* • dépenses déductibles plafonnées à *10 % du montant de la contribution* • *ECAP (réforme en cours)*
=	**Contribution finale après déductions**

Vous pouvez faire une simulation de calcul de la contribution en vous rendant à l'adresse suivante :

https://dossiers.agefiph.fr/simulateur/simulateur_contribution

7. LES INTERLOCUTEURS DU HANDICAP

7.1 EN ENTREPRISE

7.1.1 Le délégué syndical

Le rôle du représentant FO dans l'entreprise est de :

INFORMER ET RENSEIGNER
les collègues sur les droits ouverts aux personnes handicapées dans le Code du travail, dans la convention collective ou encore dans l'accord d'entreprise.

ACCOMPAGNER ET CONSEILLER
les salariés dans leurs démarches (reconnaissance de handicap, déclaration à l'employeur...).

DÉFENDRE
- les salariés en situation de handicap afin de faire respecter leurs droits et faire appliquer les mesures spécifiques aux travailleurs handicapés ;
- les salariés en risque d'inaptitude, avec leur accord.

AGIR
- sur les conditions d'emploi des personnes handicapées.

NÉGOCIER
- un accord handicap ;
- intégrer la question du handicap dans toutes les négociations.

Force Ouvrière considère que le représentant du personnel est essentiel dans l'appui à apporter aux salariés concernés par une situation de handicap.

Dans l'idéal, un salarié ne devrait jamais quitter son établissement pour inaptitude, il devrait pouvoir, soit avoir un poste de travail adapté à sa situation, soit être reclassé par le biais de la formation professionnelle dans la structure ou dans une filiale, voire dans une autre entreprise ou même un autre secteur d'activité.

Le représentant FO peut contribuer à la recherche de solutions concernant l'organisation matérielle du travail, l'aménagement des lieux de travail et le maintien dans l'emploi d'un salarié.

La Confédération invite les camarades à solliciter le référent handicap de leur structure (Fédérations nationales, Unions départementales) pour toute question ou demande d'appui.

7.1.2 Le Conseil Social et Économique

Dès le 1er janvier 2018 et au plus tard le 31 décembre 2019, la réforme 2017 du droit du travail implique la **création du Conseil social et économique (CSE)** qui regroupe et fait disparaître le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

7.1.2.1 Compétences du CSE en matière d'emploi des travailleurs handicapés

7.1.2.1.1 Entreprises de moins de 50 salariés

Le CSE ne reprend qu'une partie des attributions du CHSCT. Ainsi, le code du travail ne mentionne aucune compétence spécifique en matière de travailleurs handicapés au profit de cette instance et se contente de prévoir qu'elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (art. L2312-5).

Toutefois, le CSE reste destinataire de la DOETH à laquelle est tenu l'employeur.

Attention, le document transmis ne doit pas comprendre la liste des BOETH (art. R5214-4 et art. D5212-9 à compter du 1er janv. 2020).

7.1.2.1.2 Entreprises d'au moins 50 salariés

Le CSE doit être informé et consulté sur les mesures prises en vue de faciliter **la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés**, notamment sur **l'aménagement des postes de travail** (art. L2312-8).

Dans le champ de la sécurité et des conditions de travail, le CSE contribue notamment à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de **faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle** (art. L2312-9).

En outre, le CSE doit être consulté sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi chaque année, sauf accord collectif prévoyant une périodicité différente, dans la limite de trois ans. Pour ce faire, l'entreprise doit mettre à la disposition de l'instance, via la base de données économique et sociale, les différentes informations et documents nécessaires à cette consultation. Il s'agit (art. L2312-26) :

- dans les entreprises de moins de 300 salariés (art. R2312-19) :
  - **des actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle,**
  - **de la DOETH, à l'exclusion de la liste des BOETH ;**

- dans les entreprises de 300 salariés et plus (art. R2312-20) :
  - **des mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,**
  - **de l'évolution de l'emploi des personnes handicapées et des mesures prises pour le développer,**
  - **du nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année précédente, à l'exclusion de la liste des BOETH,**
  - **du nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année précédente.**

À NOTER

En cas d'inaptitude, l'avis du CSE est obligatoirement requis (art. L1226-2 et art. L1226-10).

Le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Force Ouvrière préconise un avis séparé sur l'emploi des personnes handicapées.

7.1.2.2 La Commission santé, sécurité et conditions de travail

Dans les entreprises de + de 300 salariés et afin de pallier la disparition du CHSCT, il est prévu la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) au sein du CSE. (art. L2315-36).

Une CSSCT pourra être créée dans les entreprises à l'effectif inférieur. La CSSCT se voit confier, par le CSE, l'exercice de tout ou partie des missions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité. (art. L2315-37 et 38).

C'est un accord d'entreprise ou à défaut un accord entre l'employeur et le CSE, qui détermine le nombre de membres, les missions, les modalités de leur formation, de mise en place et de fonctionnement de la CSSCT.

Force Ouvrière rappelle que le CSE ou la CSSCT
sont des instances qui traitent les sujets de façon collective.
Toutefois, leur saisine est obligatoire en cas de procédure d'inaptitude.

Lorsque l'employeur ne propose pas de solution satisfaisante au salarié handicapé, le syndicat peut saisir les membres du CSE ou de la CSSCT de l'entreprise.

7.1.2.3 La création de commissions supplémentaires

Article L2315-45
Un accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions supplémentaires au sein du CSE, pour l'examen de problèmes particuliers, par exemple les travailleurs handicapés.

L'employeur peut adjoindre à ces commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

7.1.2.4 Le rôle de la commission formation dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Article L2315-49
En l'absence d'accord à la création de commissions supplémentaires (art. L2315-45) pour l'examen de problèmes particuliers, le CSE constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée, entre autres, **d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des travailleurs handicapés.**

À NOTER

Les mandats FO au CSE impliquent les missions suivantes en matière de handicap :

MANDATS	Membre CSE (CSE assorti d'une CSSCT)	Membre CSSCT (ou membres CSE sans CSSCT)
ACTIVITÉS/MISSIONS	Intégration de la dimension du handicap dans les actions conduites par le CSE	Prévention de la désinsertion professionnelle, reclassement Amélioration des conditions de travail Aménagement des postes

7.1.3 L'employeur

Les obligations de l'employeur en matière de handicap sont les suivantes.

Remplir son OETH

Toute entreprise employant au moins 20 salariés est soumise à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Remplir sa déclaration

Tout employeur doit remplir annuellement une Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH), elle permet d'exposer les actions prévues en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise.

Mettre en œuvre son obligation de négocier (NAO)

Depuis le 1er janvier 2018, la négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés intégrée dans le bloc « qualité de vie au travail et égalité professionnelle » n'est plus obligatoirement annuelle. En effet, sa périodicité sera définie par accord d'entreprise entre l'employeur et les membres du CSE (art. L2312-19). Toutefois en cas d'absence d'accord d'entreprise, le CSE sera consulté chaque année sur ce thème (art. L2312-22).

FO préconise d'aborder la négociation sur le thème du Handicap de manière spécifique, dissociée du bloc « Qualité de Vie au Travail et Égalité Professionnelle ».

Prendre les mesures appropriées

Article L5213-6
Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux BOETH d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

À compter du 8 août 2019, sous réserve de la parution d'un décret – L'employeur s'assure que les **logiciels** installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en **télétravail**.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient **pas disproportionnées, compte tenu des aides prévues à l'article L5213-10 (Agefiph)** qui peuvent compenser tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. **Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L1133-3.**

En matière d'inaptitude

- Devoir de reclassement : lorsque le salarié est déclaré inapte à l'emploi qu'il occupait, l'employeur propose un autre emploi approprié à ses capacités (art. L1226-2).
- Impossibilité de reclassement : lorsque le reclassement est impossible, l'employeur peut rompre le contrat de travail (art. L1226-2-1).
- L'employeur doit soit reclasser le salarié soit procéder à la rupture du contrat de travail (licenciement en cas de CDI ou rupture anticipée de CDD). Le licenciement n'est justifié (cause réelle et sérieuse) que si l'obligation de reclassement a été satisfaite.

7.1.4 Le référent handicap

La législation (art. L5213-6-1) impose aux entreprises de 250 salariés et plus de nommer un référent handicap, « *chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap* ». Le référent handicap est une personne ressource, il fait le lien entre les différents acteurs qui composent l'entreprise mais aussi avec l'extérieur. Il a une fonction transverse et est capable de parler aux salariés, au médecin du travail, à l'ergonome, au service achats…

Dans les grandes entreprises, une mission handicap est également mise en place.

7.1.5 Le médecin du travail ou le service de santé au travail

Médecin du travail
Le médecin du travail est un acteur clé de l'insertion et du maintien dans l'emploi.

Rôle
Article L4622-3
Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif.

Mission
Article R4623-1
Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux.

Suivi individuel adapté du travailleur handicapé
Articles L4624-1 et R4624-17
Le médecin du travail est tenu de faire bénéficier tout travailleur handicapé d'un suivi individuel adapté selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Suivi individuel renforcé et examen médical d'aptitude
Article R4624-24
Pour les personnes handicapées, l'examen médical d'aptitude remplace la visite d'information et de prévention (VIP). C'est le médecin du travail qui effectue l'examen avant l'affectation sur le poste.

Cet examen médical d'embauche donne lieu à la délivrance de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude (R4624-25).

Préconisations
Articles R4624-20 et L4624-3
Le médecin du travail peut préconiser des aménagements, adaptations, transformation du poste de travail ou l'aménagement du temps de travail.

Inaptitude
Article L4624-4
C'est le médecin du travail qui déclare le travailleur inapte à son poste de travail et rend l'avis d'inaptitude. Cet avis est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur. L'avis d'inaptitude s'impose à l'employeur comme au salarié, mais il peut faire l'objet d'une contestation devant la juridiction prud'homale.

7.1.6 L'inspection du travail

L'inspection du travail intervient pour toute violation du droit du travail.

Dans quels cas recourir à l'inspection de travail (exemples) :

- *pour non-application des obligations réglementaires ou recommandations du médecin du travail sur le poste de travail du salarié handicapé concernant, par exemple, les horaires de travail ou l'adaptation de son poste de travail ;*
- *lorsque l'employeur refuse qu'une personne en fauteuil roulant soit installée dans un bureau accessible (par exemple au rez-de-chaussée), afin de lui permettre d'évacuer facilement l'immeuble en cas de feu.*

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Il en informe l'autre partie. L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail (art. R4624-35). En cas de contestation de l'avis médical [aptitude ou inaptitude] par le salarié ou l'employeur, le recours est adressé dans un délai de deux mois, par tout moyen permettant de leur conférer une date certaine, à l'inspecteur du travail dont relève l'établissement qui emploie le salarié. La demande énonce les motifs de la contestation.

7.1.7 Les prud'hommes

Le conseil de prud'hommes (CPH) est une juridiction qui a compétence pour trancher les litiges individuels liés au contrat de travail.

Exemples pour lesquels le salarié concerné peut recourir au conseil de prud'hommes :

- *pour tout licenciement abusif (ou toute autre rupture du contrat de travail suscitant un litige entre le salarié et l'employeur), exemple : un licenciement sans proposition de reclassement à la suite d'une déclaration d'inaptitude par le médecin du travail ne comportant pas les mentions « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi » ;*
- *si une sanction disciplinaire est appliquée et paraît disproportionnée ou basée sur le handicap ;*
- *si le salaire ou les primes de la personne handicapée sont différents de ceux versés à une personne valide effectuant le même travail ;*
- *concernant la durée de travail ou encore les jours de repos ou de congés, les conditions d'hygiène et de sécurité du poste de travail, la remise de l'attestation Pôle emploi ou du certificat de travail, ou encore une situation de harcèlement ou de discrimination liée au handicap.*

À NOTER

Le conseil de prud'hommes peut statuer sur l'aptitude du salarié à son poste de travail.

(dispositif issu des ordonnances dites « Macron » et décret du 15 décembre 2017 applicable aux instances introduites au 1er janvier 2018 - art. L4624-7).

Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des articles L4624-2 [suivi médical renforcé, avis d'aptitude], L4624-3 [proposition d'aménagement de poste ou du temps de travail] et L4624-4 [avis d'inaptitude au poste]. Le médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, n'est pas partie au litige.

Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. À la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.

La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

L'essentiel :

- 15 jours pour saisir le CPH en référé pour contester les avis, propositions, conclusions écrites reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail.
- Compétence du médecin inspecteur du travail territorialement compétent ou un autre médecin inspecteur.
- Rémunération du médecin inspecteur du travail selon arrêté à la charge de la partie perdante sauf décision contraire du conseil.

À NOTER

Le conseil de prud'hommes peut reconnaître l'origine professionnelle d'un licenciement pour inaptitude, même si l'accident du travail ou la maladie professionnelle n'a pas été pris(e) en charge par la Sécurité sociale.

Dans ce cadre, une indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'une indemnité spéciale de licenciement peuvent être obtenues (voir page 58).

Pour ces actions le salarié peut se faire assister par les IRP ou par le syndicat.

7.2 SANTÉ / SOCIAL

7.2.1 La Maison départementale des personnes handicapées

Une maison départementale des personnes handicapées (MDPH) a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation des citoyens au handicap.

Elle est présidée par le président du conseil départemental.

7.2.1.1 Les missions des MDPH

104 MDPH accompagnent au quotidien les personnes handicapées dans tous les domaines de leur vie, quels que soient leur âge et leur situation.

Les MDPH remplissent des missions :

- d'information ;
- d'accueil et d'écoute ;
- d'évaluation des besoins de compensation ;
- d'élaboration du plan de compensation ;
- d'attribution des prestations, d'orientation scolaire, médico-sociale ou professionnelle ;
- de suivi des décisions ;
- de médiation et de conciliation.

7.2.1.2 Le fonctionnement des MDPH

Chaque MDPH met en place une équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne handicapée et une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne. **La MDPH intervient lorsqu'elle a reçu une demande de la part d'une personne handicapée ou de son représentant légal.**

7.2.1.3 L'équipe pluridisciplinaire

L'équipe pluridisciplinaire est l'équipe chargée d'intervenir lorsqu'une personne dépose un dossier à la MDPH.

Cette équipe est composée de professionnels de formation différente (médecins, ergothérapeutes, infirmiers, psychologues, travailleurs sociaux...). Elle peut s'appuyer sur des compétences externes supplémentaires. La composition des équipes n'est pas forcément identique d'une MDPH à l'autre. Les équipes rassemblent les professionnels (médecins, infirmiers, ergothérapeutes, psychologues…) les plus adaptés à la situation de la personne handicapée. Tous les membres d'une même équipe ne sont pas mobilisés pour le traitement de tous les dossiers déposés à la MDPH. Les membres

interviennent en fonction des compétences à mobiliser nécessaires pour assurer les missions de l'équipe.

L'équipe pluridisciplinaire est chargée :

- d'évaluer les situations des personnes ;
- d'identifier leurs besoins en fonction du projet de vie exprimé ;
- d'élaborer les réponses pouvant être apportées à ces besoins en fonction du projet de vie et de la réglementation en vigueur.

L'équipe pluridisciplinaire ne prend pas les décisions d'attribution des différents droits et prestations. Elle transmet à la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées des propositions relatives aux décisions pouvant être prises ou aux préconisations à faire afin de répondre aux besoins identifiés. Ces propositions sont regroupées dans le plan personnalisé de compensation (PPC) ou dans le projet personnalisé de scolarisation (PPS).

7.2.1.4 La **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées**

La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) est chargée de prendre les décisions relatives aux droits pouvant être attribués aux personnes handicapées :

- **l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale ;**
- la désignation des établissements ou services correspondant aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent ou concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé et en mesure de l'accueillir ;
- l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et son complément ;
- l'allocation aux adultes handicapés et son complément de ressources ;
- la prestation de compensation du handicap ;
- **la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;**
- l'avis concernant la carte mobilité inclusion (mention invalidité, priorité et/ou stationnement) ;
- l'avis concernant l'affiliation gratuite de l'aidant familial à l'assurance vieillesse.

La CDAPH s'appuie sur le projet de vie de la personne, sur l'évaluation réalisée et sur les propositions faites par l'équipe pluridisciplinaire.

L'orientation professionnelle établie par la CDAPH est, selon les cas :

- **vers un ESAT,**
- **vers le marché du travail,**
- **vers un CRP.**

La CDAPH statue également sur l'orientation en « emploi accompagné ».

Délai de réponse : il peut varier d'un département à un autre, mais en moyenne il faut compter un délai de quatre à six mois de traitement.

La décision de rejet doit être motivée et porter les voies de recours.

Le temps d'instruction d'un dossier varie en fonction de la demande et de sa constitution.

Gouvernance : il y a 21 membres : 4 représentants du département (dont le président préside la CDAPH) – 4 représentants des services de l'État – 2 représentants des organismes de protection sociale : Assurance maladie et CAF – **2 représentants des organisations patronales et syndicales (1 employeur, 1 salarié) –** 1 représentant des associations de parents d'élèves – 7 membres d'associations de personnes handicapées – 1 membre du CDCA (Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie).

Le représentant FO à la CDAPH apporte son appréciation syndicale sur la question de l'orientation professionnelle dans les travaux de la commission.

7.2.2 La Sécurité sociale

Les adultes handicapés exerçant une activité professionnelle rémunérée sont affiliés au régime d'Assurance maladie dont relève leur activité. Sous réserve de remplir les conditions d'ouverture des droits, ils sont couverts pendant leurs arrêts de travail et peuvent percevoir des indemnités journalières.

La Sécurité sociale propose par ailleurs une palette d'actions et d'aides en faveur des publics fragiles, dont les personnes handicapées.

7.2.2.1 Aides à l'insertion professionnelle

Les caisses d'Assurance Maladie peuvent proposer aux personnes reconnues handicapées des aides à l'insertion professionnelle, notamment **des formations et contrats de rééducation**.

7.2.2.2 Cellules de Prévention de la désinsertion professionnelle des CARSAT

Les CAisses de Retraite et de Santé Au Travail (CARSAT/CRAMIF pour l'Ile-de-France) mettent en place des cellules de Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) pour accompagner les assurés sociaux qui présentent un risque de désinsertion professionnelle du fait de leur état de santé.

Ces cellules PDP sont composées de référents du service social, du service médical (le médecin conseil évalue la capacité des assurés à reprendre une activité professionnelle ; avec l'accord de l'assuré, il prend contact avec le médecin traitant et le médecin du travail pour décider avec eux des mesures favorisant la reprise du travail) ; des services administratifs, du service prévention des risques professionnels.

Ces cellules PDP travaillent avec des partenaires extérieurs impliqués dans le maintien dans l'emploi des assurés : médecin du travail, MDPH, Pôle emploi, Cap emploi, etc.

Quatre grandes étapes ont été identifiées afin de coordonner les actions à mettre en œuvre pour maintenir l'assuré dans une dynamique professionnelle en fonction de sa situation et de son état de santé :

- détecter et évaluer le risque de désinsertion professionnelle en identifiant le plus précocement possible les éventuelles difficultés à la reprise du travail ;
- signaler avec son accord un assuré en risque de désinsertion professionnelle : le signalement est le fait initiateur de la démarche pour accompagner un assuré vers un dispositif adapté à sa situation. Il est fait par le service médical, le service social ou les services administratifs (prestations, accueil, etc.) ;
- définir la prise en charge adaptée à la situation de l'assuré en risque de désinsertion professionnelle ;
- mettre en œuvre les dispositifs qui permettront une reprise d'activité : adaptation ou aménagement du poste de travail, reclassement professionnel, mise en place d'un temps partiel thérapeutique, formation, bilan de compétences, etc.

7.2.2.3 Pension d'invalidité Sécurité sociale

Une personne peut être reconnue invalide si sa capacité de travail et de gain est réduite d'au moins deux tiers à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle. Elle peut alors obtenir le versement d'une pension d'invalidité afin de compenser la perte de salaire. La pension d'invalidité est attribuée à titre provisoire et peut être révisée, suspendue ou supprimée selon l'évolution de la situation de la personne.

Si le médecin-conseil de la Sécurité sociale estime la capacité de travail ou de gain réduite au moins des deux tiers, il procédera à un classement dans l'une des trois catégories suivantes :

- **1ère catégorie** : capable d'exercer une activité professionnelle ;
- **2ème catégorie** : incapable d'exercer une activité professionnelle ;
- **3ème catégorie** : incapable d'exercer une activité professionnelle et besoin de l'aide constante d'une personne pour les gestes essentiels de la vie courante (manger, se laver, s'habiller, se déplacer...).

À NOTER

Une Allocation Supplémentaire d'Invalidité (ASI) peut être allouée en complément de la pension d'invalidité.

Pour plus d'information consulter le site : ameli.fr

Voir aussi le Cerfa sur https://www.ameli.fr/sites/default/files/formualires/173/s4150.pdf

À NOTER

La notion d'invalidité ne doit pas être confondue avec celle d'inaptitude, qui relève de la médecine du travail.

Un salarié inapte n'a pas systématiquement droit au versement d'une pension d'invalidité, de même qu'un assuré invalide n'est pas systématiquement inapte au travail.

Par exemple, une personne en catégorie 2 d'invalidité peut être déclarée apte à son poste par le médecin du travail, et travailler en bénéficiant d'aménagements spécifiques préconisés par le médecin du travail. La pension d'invalidité sera alors plafonnée en fonction du salaire de la personne.

L'employeur ne peut pas exiger de connaître la catégorie d'invalidité.

7.2.3 Les Agences Régionales de Santé

Les Agences Régionales de Santé (ARS) ont pour mission d'assurer, à l'échelon régional, le pilotage d'ensemble de notre système de santé. Elles sont responsables de la sécurité sanitaire, des actions de prévention menées dans la région, de l'organisation de l'offre de soins en fonction des besoins de la population, y compris dans les structures d'accueil des personnes âgées ou handicapées. Elles doivent garantir la cohérence et l'efficacité des politiques de santé menées sur un territoire et permettre une plus grande fluidité du parcours de soin, pour répondre aux besoins des patients.

Les ARS assurent deux grandes missions :

1° Le pilotage de la politique de santé publique en région.

2° La régulation de l'offre de santé.

7.3 SECTEUR DU TRAVAIL PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

Le Secteur du travail protégé et adapté (STPA) regroupe trois types d'acteurs :

7.3.1 Établissements et services d'aide par le travail (milieu protégé)

Un Établissement et service d'aide par le travail (ESAT) est une institution sociale et médico-sociale financée par l'État, et non une entreprise. À ce titre, les travailleurs handicapés ne sont pas assimilés à des salariés de droit commun, soumis au code du travail ; en effet, ils sont considérés avant tout comme les usagers d'une structure sociale et médico-sociale. Les travailleurs handicapés sont orientés en ESAT par la CDAPH.

Cette structure accueille des personnes dont la capacité de travail ne permet pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou une entreprise adaptée :

- avoir une capacité de travail qui ne dépasse pas le 1/3 de celle d'une personne valide,
- avoir une capacité de travail supérieure ou égale au 1/3 de la capacité d'une personne valide et avoir besoin d'un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques.

Seules les dispositions du code du travail concernant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail et le compte personnel de formation sont applicables à ces structures.

Le travailleur d'ESAT perçoit un salaire, dit « rémunération garantie ».

7.3.2 Entreprises adaptées (milieu adapté)

Une Entreprise adaptée (EA) est une entreprise du milieu ordinaire employant au moins 55 % de travailleurs handicapés.

L'entreprise adaptée peut percevoir des aides financières pour l'emploi de chaque travailleur en situation de handicap.

L'EA est soumise aux dispositions du code du travail ; elle bénéficie à ce titre de l'ensemble des dispositifs destinés aux entreprises et à leurs salariés, et ne peut cumuler pour un même poste les aides versées par l'État et celles versées par l'Agefiph.

Statut du salarié. C'est un salarié possédant un statut de droit commun avec un CDD ou CDI ; il possède tous les droits des salariés et bénéficie de la Sécurité sociale. L'EA est considérée comme son employeur.

À NOTER

Depuis le 16 novembre 2018, certaines entreprises volontaires peuvent conclure des contrats à durée déterminée tremplin (CDDT) à titre expérimental. Ce contrat est d'une durée comprise entre 4 mois et 24 mois (voire plus dans certains cas). Il permet de mettre en place avec le travailleur handicapé un parcours d'accompagnement individualisé de transition professionnelle. Cet accompagnement vise à encadrer et former le travailleur handicapé pour favoriser la réalisation d'un projet professionnel, et sa mobilité vers d'autres employeurs publics ou privés dans des conditions adaptées à ses besoins.

Le CDDT est soumis aux règles applicables aux CDD.

Cette expérimentation a été étendue depuis le 24 avril 2019 aux entreprises adaptées de travail temporaire (intérim). Ces entreprises peuvent conclure des contrats de missions ou des contrats à durée déterminée intérimaire.

Rémunération. Il s'agit d'un salaire fixé compte tenu de l'emploi occupé et de la qualification, qui tient compte des dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité. Depuis le 1er janvier 2006, ce salaire ne peut être inférieur au Smic.

7.3.3 Travailleurs indépendants handicapés

Depuis 2015, la loi Macron permet aux Travailleurs indépendants handicapés (TIH) de s'inscrire dans le secteur du STPA.

Pour obtenir la liste des structures agréées/autorisées, se renseigner auprès de la Direccte, de l'ARS, ou consulter le GESAT, l'UNEA ou HANDECO (voir l'annuaire page 141).

7.4 ORGANISMES D'ACCOMPAGNEMENT

7.4.1 Le Service Public de l'Emploi

Le Service Public de l'Emploi (SPE) a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion.

Il est assuré en premier lieu par Pôle emploi, mais comprend également Cap emploi (spécialisé sur le handicap) et les Missions locales (spécialisées pour les jeunes).

À NOTER

En matière de placement des demandeurs d'emplois reconnus travailleurs handicapés (les DETH), les trois organismes ont les résultats suivants :

- Pôle emploi place 73 % des DETH
- Cap emploi place 23 % des DETH
- les Missions locales placent 4 % des DETH

7.4.1.1 Pôle emploi

Pôle emploi a pour mission d'accueillir, indemniser, orienter et accompagner vers l'emploi tous les demandeurs d'emploi.

L'accompagnement des publics en difficulté, dont les travailleurs handicapés, est une priorité.

Sur chaque site, des conseillers spécialisés accompagnent dans leurs démarches les personnes reconnues « travailleur handicapé » et leur proposent les services les plus adaptés :

- information sur les dispositions issues de la loi du 11 février 2005, qui pose le principe de la non-discrimination et prévoit des mesures appropriées visant à favoriser l'égalité de traitement ;
- aide dans le parcours vers l'emploi ;
- proposition de services pour valoriser ses compétences, élaborer son projet professionnel et organiser sa recherche d'emploi ;
- proposition d'offres d'emploi, notamment celles qui s'adressent prioritairement aux personnes handicapées ;
- orientation vers les services du réseau spécialisé Cap emploi ou vers une entreprise adaptée.

Localement, Pôle emploi et ses partenaires mettent aussi en place des actions spécifiques pour favoriser l'insertion professionnelle (forums de recrutement spécifiques…).

7.4.1.2 Cap emploi

Cap emploi intervient auprès des personnes reconnues handicapées et ayant besoin d'un accompagnement spécialisé compte tenu de leur handicap.

Objectif
Faciliter le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et le parcours professionnel de la personne handicapée dans l'entreprise privée.

Qui peut en bénéficier ?
Toute personne handicapée et plus précisément :

- tout demandeur d'emploi (inscrit ou non à Pôle emploi), les travailleurs indépendants dont l'état de santé ou le handicap constitue le frein principal dans leur parcours professionnel, nécessitant un accompagnement spécialisé et renforcé lié au handicap ;
- toute personne handicapée en emploi confrontée à la détérioration de son état de santé ou à l'évolution de son contexte de travail, rendant de fait sa situation professionnelle incompatible avec son handicap.

Comment en bénéficier ?
Prendre contact avec le Cap emploi dans votre département.

Modalités et contenus
Appui et accompagnement dans le parcours d'insertion professionnelle :

- informer, conseiller et accompagner les demandeurs d'emploi dans la définition du projet professionnel, la formation, la recherche d'emploi, les aides et dispositifs existants.

  Le Cap emploi est habilité à délivrer le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Ce service est financé par l'Agefiph (55 %), Pôle emploi (27 %), et le FIPHFP (18 %).

Appui et accompagnement pour le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes handicapées en emploi (ex-Sameth) :

- informations et conseils sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi ;
- analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées ;
- mobilisation des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien ;
- suivi durable après le maintien ;

- dans le cas où le maintien dans l'emploi précédemment occupé n'est pas possible, la personne handicapée, si elle est salariée d'une entreprise privée, bénéficie d'un accompagnement pour sa reconversion professionnelle.

Ce service est financé par l'Agefiph et le FIPHFP.

À NOTER

Cap emploi propose un service de proximité et individualisé. Chaque personne handicapée est accompagnée par un référent unique tout au long de son parcours.

Précisions utiles

Les conseillers du réseau Cap emploi présents dans chaque département assurent le conseil et l'accompagnement.

Suivant les besoins, les conseillers peuvent faire appel à des prestataires (ergonomes, spécialistes de certains handicaps…) sélectionnés par l'Agefiph, à des partenaires (services de santé au travail, Caisse d'assurance retraite et de santé au travail, Mutualité sociale agricole…) et à des prestataires mobilisables pour tous les demandeurs d'emploi (organismes de bilan de compétences ou de formation).

7.4.1.3 Mission locale

Le Réseau des Missions Locales

Les Missions locales sont des structures de placement réservées aux jeunes de 16 à 25 ans.

Elles s'adressent à tous les jeunes (handicapés ou non) afin de les aider dans leur projet professionnel en leur apportant un suivi personnalisé et en favorisant leur accès à l'emploi.

7.4.2 L'Agefiph

L'Association de GEstion du Fonds de développement de l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph) a été créée par la loi de 1987 pour développer l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

L'Agefiph s'appuie sur :

- une mission de service public inscrite dans la loi, que les législations successives depuis 1987 ont diversifié et renforcé, faisant de l'Agefiph un acteur à part entière de la politique publique de l'emploi des personnes handicapées ;
- un champ d'intervention vaste, allant de l'orientation, de l'insertion professionnelle jusqu'au maintien dans l'emploi, qui s'adresse aux personnes handicapées – salariés, entrepreneurs ou demandeurs d'emploi – mais aussi aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activité ; un champ d'intervention que la loi du 8 août 2016 a positionné « dans l'objectif de favoriser la sécurisation des parcours professionnels » des travailleurs handicapés ;
- 400 collaborateurs spécialisés sur cette mission et une implantation sur l'ensemble du territoire national au travers de 14 délégations régionales, 21 sites d'implantations, qui œuvrent en proximité avec leurs partenaires ;
- une gouvernance basée sur un paritarisme élargi, composé des représentants des organisations syndicales, des organisations patronales, d'associations du monde du handicap et de personnalités qualifiées.

Ses missions sont multiples :

- **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 des secteurs protégé et 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.

- **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, elle 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 des charges précis, l'Agefiph sélectionne, anime et finance des partenaires-services dédiés à l'insertion professionnelle, au recrutement et au maintien dans l'emploi (Cap emploi-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.

  L'Agefiph ayant pour mission de développer l'emploi des personnes handicapées, elle agit nécessairement en complément des dispositifs de droit commun.

  Elle sollicite donc régulièrement et à tous les niveaux les institutions concernées pour qu'elles favorisent les personnes handicapées dans ces dispositifs dans lesquels elle s'inscrit ; elle privilégie les partenariats qui permettent la mobilisation des acteurs du droit commun, publics comme privés.

- **Allouer des aides**

  Aide à la construction du projet professionnel, formation, compensation du handicap, création ou reprise d'activité, accès ou maintien dans l'emploi… Les personnes handicapées et les entreprises sont les destinataires directs d'aides financières accordées par l'Agefiph.

- **Proposer des services et des prestations**

  Sa politique en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le monde du travail ne se limite pas au financement d'aides. Au fil des ans, l'Agefiph a construit un réseau de partenaires-services intervenant dans les domaines du recrutement, de la préparation à l'emploi et du maintien dans l'emploi avec Cap emploi-Sameth.

Sa gouvernance

Chaque année, le ministre approuve le budget et la répartition du fonds de l'association. L'Agefiph est également soumise aux contrôles de l'Inspection Générale des Affaires Sociales et de la Cour des comptes.

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

- 1er collège des employeurs : MEDEF, FNSEA, CPME
- 2ème collège des salariés : CFDT, CGT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC
- 3ème collège des associations : UNAPEI, CFPSAA, FNATH, APF, UNAFAM.

Il est complété par cinq personnalités qualifiées dont deux désignées par l'État.

Le conseil d'administration décide de la politique générale de l'Agefiph mise en œuvre par le directeur général qui dirige la structure. Le conseil d'administration actuel exerce la 11ème mandature.

La présidence de l'Agefiph a été confiée par deux fois à FO :

1986-1991 : Paulette Hofman, Secrétaire confédérale ;

2015-2018 : Anne Baltazar, Secrétaire confédérale.

Le représentant FO à l'Agefiph apporte son appréciation syndicale et ses revendications sur la question de l'emploi, du travail, de la formation, de l'orientation professionnelle dans les travaux du Conseil d'administration de l'Agefiph. Il promeut la prise en compte du handicap dans les orientations de la Confédération.

https://www.agefiph.fr/

7.4.3 Le FIPHFP

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) est un organisme créé par la loi de 2005 et par le décret n°2006-501 du 3 mai 2006. C'est le pendant, pour la Fonction publique, de l'Agefiph.

Ses missions

Il aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux légal d'emploi de 6 %. Par ses financements et les partenariats qu'il noue, il incite les employeurs à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle ambitieuses et à contribuer au changement de regard.

L'action du FIPHFP concerne les trois fonctions publiques :

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

Le FIPHFP, par ses actions :

- favorise l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- aide à leur maintien dans l'emploi ;
- contribue à un environnement professionnel accessible ;
- valorise l'apprentissage ;
- soutien la formation professionnelle des agents en situation de handicap et sensibilise l'environnement professionnel.

Pour Force Ouvrière, c'est Laure Beyret et Jean-Philippe Boyé qui siègent au comité national.

http://www.fiphfp.fr/

7.5 ORGANISATIONS DE DÉFENSE

Le syndicat est le premier recours du salarié à qui l'employeur refuse un droit.

Par exemple, si l'employeur refuse un aménagement préconisé par le médecin du travail (logiciel inaccessible, refus d'une place de parking adaptée …), le syndicat peut rechercher des solutions et convaincre ou faire pression sur l'employeur.

Si l'employeur refuse d'accéder à la demande, d'autres organisations peuvent agir, soit en appui de la personne (les associations), soit en interpellant l'employeur (le Défenseur des Droits).

En dernier ressort, il pourra être fait appel au juge, notamment en cas de discrimination due au handicap.

7.5.1 Les associations

Les associations de personnes handicapées sont très nombreuses en France.

Elles peuvent être d'un grand soutien pour la personne de manière générale.

Voici les associations les plus présentes au niveau national notamment en matière d'emploi :

L'APF
L'Association des paralysés de France, créée en 1933, est en France un mouvement national de défense et de représentation des personnes en situation de handicap moteur avec ou sans troubles associés et de leur famille. Reconnue d'utilité publique, l'APF rassemble 93 000 acteurs, soit 22 300 adhérents, 30 000 bénévoles et plus de 14 000 salariés.
https://www.apf-francehandicap.org/

La FNATH
La Fédération Nationale des Accidentés du Travail et des Handicapés est une association française représentative des personnes accidentées, malades ou handicapées.
Créée en 1921, la FNATH a été reconnue d'utilité publique en 2005. C'est une association indépendante. Elle compte aujourd'hui 80 000 adhérents répartis en mille sections locales dans soixante-quinze groupements départementaux et interdépartementaux.
https://www.fnath.org/

L'UNAPEI
L'UNAPEI est la première fédération française d'associations de représentation et de défense des intérêts des personnes handicapées mentales et de leurs familles. Reconnue d'utilité publique, l'UNAPEI est un mouvement de proximité qui rassemble 550 associations, qui gèrent notamment un grand nombre d'établissements et services médico-sociaux.
https://www.unapei.org/

L'UNAFAM
L'Union nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques est une association française créée en 1963, reconnue d'utilité publique en 1968.

L'UNAFAM apporte une aide aux familles de personnes souffrant de troubles psychiques. Par ce biais, l'UNAFAM aide également les personnes en souffrance psychique.
L'association, organisée en délégations départementales et régionales, compte près de 15 000 membres et 300 points d'accueil repartis sur le territoire national, avec le soutien de 2 000 bénévoles qui apportent une écoute et des informations aux personnes souffrant de troubles psychiques et leurs proches.
http://www.unafam.org/

La CFPSAA
La Confédération Française pour la Promotion Sociale des Aveugles et des Amblyopes regroupe depuis 1948, les grandes associations d'aveugles et malvoyants (Association Valentin Haüy, Fédération des aveugles et handicapés visuels de France, Fédération nationale pour l'insertion des sourds et des aveugles en France).
http://www.cfpsaa.fr/

L'UNISDA
L'Union Nationale pour l'Insertion Sociale du Déficient Auditif fédère les principales associations représentatives des publics de personnes sourdes ou malentendantes qui composent le monde de la surdité en France.
https://www.unisda.org/

APAJH
Depuis bientôt 50 ans, l'Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés est à la fois une association qui représente les personnes en situation de handicap et une association fortement gestionnaire d'établissements, de structures et de services.
La Fédération APAJH regroupe 92 associations départementales. Elle accompagne 32 000 personnes en situation de handicap grâce à son réseau de 650 établissements et services, gérés soit directement par la Fédération, soit par les associations départementales.
Au total, les activités gestionnaires de la Fédération APAJH représentent 14 000 salariés.
http://apajh.org/

7.5.2 Le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est chargé de la lutte contre les discriminations.

Les discriminations dont sont victimes les personnes handicapées peuvent prendre la forme de pratiques susceptibles de contrevenir, parfois de manière involontaire ou indirecte, aux droits et au principe d'égalité.

Le handicap reste en 2018, pour la deuxième année consécutive, la principale cause de discrimination.

La saisine du défenseur des droits peut aboutir à 3 solutions :

- **Une médiation** : désigné par le Défenseur des droits, le médiateur entend les personnes concernées. La médiation ne peut excéder 3 mois renouvelable 1 fois
- **Une transaction** : le Défenseur des droits propose à l'auteur des faits une ou plusieurs sanctions (versement d'une amende, indemnisation de la victime, publicité des faits). En cas d'accord, la transaction doit être validée par le procureur de la République
- **Une action en justice** : si le Défenseur des droits a connaissance de faits de nature à constituer une infraction ou si l'auteur refuse la transaction, le Défenseur des droits saisit le procureur de la République

https://www.defenseurdesdroits.fr/fr

7.6 INSTITUTIONNELS

7.6.1 État

7.6.1.1 Secrétaire d'État en charge des personnes handicapées

Sophie Cluzel - Le secrétariat d'État au handicap est désormais rattaché au Premier ministre et non plus au ministre de la Santé.

http://www.gouvernement.fr/ministre/sophie-cluzel

7.6.1.2 Ministre du travail

Muriel Pénicaud.

http://www.gouvernement.fr/ministre/muriel-penicaud

7.6.1.3 DGEFP – Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

(Mission Emploi Travailleurs Handicapés de la DGEFP – METH)

Elle conçoit et met en œuvre les orientations du gouvernement en matière d'emploi et de formation professionnelle.

http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/organisation/article/dgefp-delegation-generale-a-l-emploi-et-a-la-formation-professionnelle

7.6.1.4 DGCS – Direction Générale de la Cohésion Sociale

Elle anime et coordonne l'action des pouvoirs publics dans les domaines de l'enfance et de la famille, l'autonomie des personnes handicapées et des personnes âgées, la lutte contre les exclusions, l'insertion des personnes en situation de précarité, la promotion de l'économie sociale et solidaire, ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes et la promotion du droit des femmes.

http://solidarites-sante.gouv.fr/ministere/organisation/directions/article/dgcs-direction-generale-de-la-cohesion-sociale

7.6.1.5 CIH – Comité Interministériel du Handicap

Créé par décret du 6 novembre 2009, il est chargé de définir, coordonner et évaluer les politiques conduites par l'État en direction des personnes handicapées. Sous la présidence du Premier ministre, il réunit l'ensemble des membres du gouvernement concernés par cette politique. Le CIH a pour mission de coordonner la politique du handicap au niveau national et territorial, mobiliser la société civile et associer les personnes handicapées, promouvoir la recherche sur le handicap.

http://www.gouvernement.fr/comite-interministeriel-du-handicap-cih

7.6.1.6 CNH – Conférence Nationale du Handicap

Journée de conférences sur des thèmes liés au handicap qui a lieu tous les trois ans, la dernière CNH s'est tenue le 19 mai 2016.

http://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/handicap/conference-nationale-du-handicap-cnh/

7.6.2 CNCPH – Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées

Les dispositions applicables à cette instance, créée par la loi du 30 juin 1975, sont codifiées aux articles L146-1 et D. 146-1 à D. 146-9 du code de l'action sociale et des familles. Il s'agit d'une instance à caractère consultatif chargée d'assurer la participation des personnes handicapées à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques les concernant.

Le CNCPH comprend actuellement 116 membres titulaires avec chacun un suppléant, à l'exception, des deux parlementaires désignés par leur assemblée respective ainsi que la présidente. Le mandat de tous les membres de l'instance est d'une durée de trois ans. Le président et les vice-présidents sont désignés par le ministre en charge de la politique du handicap. Le président est nommé pour la durée de la mandature et il est renouvelable dans cette fonction.

La présidente est Madame Dominique GILLOT (arrêté du 29 octobre 2015).

Le CNCPH peut être saisi pour avis de tout texte ayant des incidences sur la vie des personnes handicapées ; il peut s'autosaisir sur toute question concernant la politique du handicap (au cours des dernières années, il l'a fait pour ce qui concerne la politique en direction des personnes très lourdement handicapées, les moyens d'existence des personnes en situation de handicap, la question de la prise en charge en établissement médico-social, la scolarité des enfants…).

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a prévu qu'il soit saisi de tous les projets de textes réglementaires pris en application de cette dernière. D'une manière générale, cette loi a donné au CNCPH une mission d'évaluation de la situation des personnes handicapées et de propositions d'actions au Parlement et au gouvernement.

En outre, depuis la circulaire du Premier ministre du 4 septembre 2012, il est prévu que chaque projet de loi devra prendre en compte la problématique du handicap parmi ses dispositions. L'ensemble des départements ministériels sont ainsi conviés à intégrer la question du handicap dans la mise en œuvre des politiques publiques qu'ils conduisent.

Anne BALTAZAR et Yvonnick LAVOLEE y siègent pour FO.

Le représentant FO au CNCPH apporte son appréciation syndicale et ses revendications sur la question de l'emploi, du travail, de la formation, de l'orientation professionnelle dans les travaux du Conseil, en plénière et dans les commissions.

http://www.gouvernement.fr/conseil-national-consultatif-des-personnes-handicapees-cncph

7.6.3 CDCA – Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie

Le CDCA est une instance locale créée par la loi ASV (adaptation de la société au vieillissement) de 2015, qui concerne à la fois les personnes âgées et les personnes handicapées. Il remplace deux instances qui existaient auparavant pour chacun des publics : le Conseil Départemental Consultatif des Personnes Handicapées (CDCPH) et le COmité DÉpartemental des Retraités et Personnes Âgées (CODERPA). Il a vocation à renforcer la participation des usagers et de leurs proches à l'élaboration ainsi qu'au suivi des politiques publiques qui les concernent, en concertation avec les représentants institutionnels locaux et les professionnels du secteur du handicap et de l'avancée en âge.

L'instance est composée de deux formations spécialisées, l'une pour les questions relatives aux personnes handicapées et l'autre pour les personnes âgées.

Pour la formation spécialisée Handicap il y a un titulaire et un suppléant FO par CDCA.

Le représentant FO au CDCA :

*** apporte son appréciation syndicale et ses revendications sur les politiques locales de l'autonomie (logement, transport, scolarisation, intégration sociale et professionnelle),**

*** suit la mise en œuvre du PRITH au niveau départemental,**

*** donne un avis sur l'activité de la MDPH.**

http://solidarites-sante.gouv.fr/archives/archives-presse/archives-communiques-de-presse/article/le-cdca-une-nouvelle-instance-de-democratie-locale-au-service-des-personnes

7.6.4 CNSA – Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

Mise en place en mai 2005, la CNSA est, depuis le 1er janvier 2006, chargée de financer les aides en faveur des personnes âgées en perte d'autonomie et des personnes handicapées, de garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des handicaps et des situations de perte d'autonomie, d'assurer une mission d'information et d'animation de réseau, d'information des personnes âgées, des personnes handicapées et de leurs familles, d'assurer un rôle d'expertise et de

recherche sur les questions liées à l'accès à l'autonomie, quels que soient l'âge et l'origine du handicap. Elle dispose pour cela d'un budget de plus de 23 milliards d'euros. La CNSA est donc à la fois une « caisse » chargée de répartir les moyens financiers et une « agence » d'appui technique. L'ensemble de ces missions fait l'objet d'une convention d'objectifs et de gestion conclue entre la CNSA et l'État.

C'est entre autres la recette de la Journée nationale de solidarité qui permet à la CNSA de financer son action. Les règles d'affectation de la contribution solidarité autonomie sont les suivantes : 60% à destination des personnes âgées et 40% à destination des personnes handicapées.

Philippe Pihet y siège pour FO.

Pour FO il est important de veiller à la prise en compte de la question du handicap au sein de l'instance.

http://www.cnsa.fr/

7.6.5 France Compétences

France Compétences est la seule instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Elle est créée sous la forme d'un établissement public à caractère administratif doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, placé sous la tutelle du ministère en charge de la formation professionnelle.

Ses orientations stratégiques sont déterminées par une gouvernance quadripartite composée de l'État, des Régions, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatifs au niveau national et interprofessionnel, et de personnalités qualifiées.

Sa création en 2019 est liée d'une part à la réunion de la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle), du CNEFOP (conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle) et du FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), d'autre part à la fusion et transformation des OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) en OPCO (opérateurs de compétences).

Michel Beaugas, Secrétaire confédéral (Confédération, secteur Emploi), y siège pour FO.

Pour FO il est important de veiller à la prise en compte de la question du handicap dans les politiques de droit commun en matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

https://www.francecompetences.fr/

7.6.6 CNNCEFP (ex CNEFOP)

La Commission Nationale de la Négociation Collective, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNNCEFP) est le résultat de l'élargissement des attributions de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC). La CCNCEFP reprend certaines missions de l'ancien CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles), notamment l'examen pour consultation des textes législatifs relatifs à la formation et l'orientation professionnelles.

Michel BEAUGAS, Secrétaire confédéral (Confédération, secteur Emploi), y siège pour FO.

Pour FO il est important de veiller à la prise en compte de la question du handicap dans les politiques de droit commun en matière d'emploi, de travail, de formation, d'orientation professionnelle du ressort de la CNNCEFP.

7.6.7 CREFOP

Le Conseil Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP) est une instance régionale de coordination quadripartite sur les questions d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle.

FO siège dans chaque CREFOP.

Pour FO il est important de veiller à la prise en compte de la question du handicap dans les politiques de droit commun en matière d'emploi, de travail, de formation, d'orientation professionnelle du ressort des CREFOP.

FO préconise que le PRITH constitue la commissions handicap du CREFOP (voir ci-après).

7.6.8 COCT/CROCT – Conseil d'Orientation des Conditions de Travail

Le COCT est placé auprès du ministre chargé du Travail. Prévu à l'article L4641-1, il participe à l'élaboration des orientations stratégiques des politiques publiques nationales. Il contribue à la définition de la position française sur les questions stratégiques au niveau européen et international. Il est consulté sur les projets de textes législatifs et réglementaires concernant cette matière et participe à la coordination des acteurs intervenant dans ces domaines.

Le COCT exerce une double fonction : une fonction d'orientation de la politique publique de santé au travail et une fonction consultative relative aux textes de toute nature concourant directement à la mise en œuvre de cette politique. Il comprend les formations suivantes :

- le Conseil national d'orientation des conditions de travail (anciennement Comité permanent) ;
- le Groupe Permanent d'Orientation des conditions de travail (GPO) ;
- la commission générale ;
- les commissions spécialisées.

Le COCT s'intéresse aux questions de handicap puisqu'il participe à l'élaboration des orientations stratégiques nationales et internationales relatives à la santé et à la sécurité au travail, à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels, et notamment du plan Santé au travail.

En particulier, le COCT est chargé du déploiement du PNST3 (3e plan national de santé au travail), et les CROCT (COCT régionaux) de celui du PRST (plan régional de santé au travail).

Serge Legagnoa, Secrétaire confédéral (Confédération, secteur Protection sociale), y siège pour FO.

FO siège également dans les CROCT.

Pour FO il est important de veiller à la prise en compte de la question du handicap dans les politiques de droit commun du ressort du COCT et des CROCT, et de porter des revendications en matière de prévention de la désinsertion professionnelle, en lien avec la santé au travail des personnes handicapées.

FO préconise qu'un lien soit établi avec le PRITH (voir ci-dessous).

http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/instances-rattachees/article/coct-conseil-d-orientation-des-conditions-de-travail

7.6.9 PRITH – Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

Il articule le pilotage des politiques publiques d'insertion des travailleurs handicapés au niveau territorial. C'est un plan concerté qui doit permettre de mobiliser les dispositifs de droit commun au profit des personnes handicapées.

Ses actions portent sur :

- la mise en commun des sources d'information et de connaissance ;
- la coproduction du diagnostic et du plan d'actions ;
- le pilotage de chaque action par une institution responsable de la conduite de l'action ;
- la mutualisation des moyens associés à la mise en œuvre du PRITH (appui technique, supports de communication, événementiel…) ;
- l'engagement sur l'évaluation des résultats.

Le collectif de partenaires

Il peut regrouper : l'Agefiph – l'Agence Régionale de Santé – l'Association nationale des DRH – l'Assurance maladie – Le Conseil régional – l'État (Direccte et DRJSCS) – l'Éducation nationale – la MDPH – les partenaires sociaux – Pôle emploi.

Sa mission

L'intervention du PRITH peut s'articuler autour des cinq piliers suivants :

- **mobilisation et appui aux entreprises** : animer les accords d'entreprise, diffuser les bonnes pratiques de Gestion des ressources humaines en faveur des travailleurs handicapés (GRH-TH) ;
- **accès à la formation professionnelle** : augmenter l'accès aux contrats en alternance, développer les passerelles entre fin de scolarité et accès à l'emploi ;
- **accès à l'emploi** : faciliter l'accès aux contrats aidés et prestations de retour à l'emploi, fluidifier les reconnaissances des travailleurs handicapés pour les cas complexes ;
- **maintien dans l'emploi** : optimiser l'usage des mesures d'aide au maintien, améliorer la détection précoce et la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- **observation et communication** : réalisation d'études thématiques (accès à l'emploi des jeunes handicapés sortant de scolarité), de tableaux de bord, organisation de séminaires.

À NOTER

Les organisations syndicales sont invitées à participer au PRITH.

Pour FO il est important de siéger au PRITH pour y porter des revendications en matière d'accès à l'emploi et à la formation, et de sécurisation des parcours professionnels des personnes handicapées.

Pour Force Ouvrière il est important que le PRITH soit rattaché au CREFOP afin que les spécificités du handicap (PRITH) soient véritablement traitées par le droit commun (CREFOP).

Par exemple, en Grand-Est, le PRITH constitue la commission Handicap du CREFOP.

8. COMMENT ABORDER LE HANDICAP DE MANIÈRE COLLECTIVE

8.1 CONNAÎTRE LES LOGIQUES PROPRES À L'EMPLOYEUR

Aborder collectivement l'emploi des travailleurs handicapés en entreprise, que ce soit en CSE ou en vue d'une négociation, suppose pour FO de connaître et d'agir sur trois logiques qui intéressent l'employeur :

Économique
L'employeur va chercher à réduire les coûts (absentéisme, contribution Agefiph…) et les investissements possibles (matériels adaptés, locaux accessibles…).

Gestionnaire
L'employeur a des obligations en termes de suivi du taux d'emploi et des déclarations DOETH, d'élaboration du plan de formation...

Sociale
L'entreprise doit respecter le principe de non-discrimination (recrutement) et éviter les situations d'exclusion professionnelle (maintien dans l'emploi).

Force Ouvrière souligne l'importance d'être vigilant sur les points suivants, que doit respecter l'employeur.

(page suivante)

	DIALOGUE SOCIAL	
LOGIQUES	**Les instances représentatives du personnel sont-elles informées sur…**	**Les instances représentatives du personnel sont-elles consultées sur…**
ÉCONOMIQUE	Le coût versé à l'Agefiph ? Les investissements réalisés pour maintenir dans l'emploi des personnes handicapées ? Les coûts relatifs aux risques professionnels (accidents du travail, maladies professionnelles), des postes ou ateliers les plus concernés, des caractéristiques des personnes concernées (salariés/intérimaires, ancienneté, âge, femmes/hommes) ?	Les aménagements matériels ou organisationnels en amont de leur réalisation ? Les actions de réduction ou de prévention des risques professionnels envisageables par ateliers, catégories de population… ?
GESTIONNAIRE	Le taux d'emploi des travailleurs handicapés et son évolution ? Les contrats passés avec les entreprises de travail intérimaire et la mise à disposition de salariés reconnus travailleurs handicapés ? Le plan de formation et notamment des formations suivies par les personnes handicapées ?	Les mesures envisageables pour satisfaire le taux d'emploi des travailleurs handicapés (sous-traitance, accueil de stagiaire, recrutement…) ? Les actions pour favoriser les perspectives d'évolution professionnelle des personnes ayant un handicap ? Les modalités éventuelles de mise en œuvre pour faciliter l'accès à la formation des personnes handicapées (supports pédagogiques spécifiques, déplacements) ?
SOCIALE	Le nombre de recrutements et de maintiens dans l'emploi des personnes handicapées ? Les partenariats établis avec les structures spécialisées (Cap emploi, …) ?	Les conditions possibles de retour dans l'entreprise d'un salarié confronté à un problème de santé et les actions envisageables pour son maintien dans l'emploi (actions sur le poste, l'organisation, information à délivrer aux collègues…) ? Les conditions d'intégration lors du recrutement d'une personne RQTH ?

Pour Force Ouvrière, les avancées obtenues en matière de handicap par le syndicat, les IRP ou dans une négociation sont porteuses de progrès social pour tous.

8.2 LA NÉGOCIATION ET LES ACCORDS HANDICAP

8.2.1 La différence entre accord et convention

L'ACCORD nécessite d'engager une négociation avec les syndicats, sur un plan d'actions définissant de façon précise des moyens et des objectifs. Ce choix suppose que l'entreprise ait déjà une certaine maturité sur cette thématique.

LA CONVENTION est une modalité de contractualisation entre la direction de l'entreprise et l'Agefiph et concerne les entreprises ou groupes de plus de 250 salariés. Elle peut constituer une phase préparatoire à un accord d'entreprise : les aides financières et méthodologiques proposées par l'Agefiph ainsi que l'application du plan d'action défini permettront à l'entreprise de mettre en place les procédures et les personnes ressources en interne, de repérer et de développer les partenariats externes… en vue d'une future négociation.

Pour Force Ouvrière, une convention peut :

- **soit préfigurer une négociation ;**
- **soit accompagner la mise en place d'un accord handicap non agréé.**

À NOTER

L'Agefiph peut être sollicitée pour apporter son expertise tant à l'occasion d'une convention que d'une négociation. Pensez à en faire la demande.

Pour Force Ouvrière, il faut veiller à ce que TOUTES les négociations – et pas uniquement celle dédiée au handicap – incluent bien les personnes en situation de handicap : GPEC, mobilité, formation, intéressement et participation, congés, œuvres sociales...

	ACCORD AGRÉÉ	ACCORD DE DROIT COMMUN	CONVENTION AGEFIPH
SIGNATURE	Entre les organisations syndicales et la direction de l'entreprise.		Entre l'Agefiph et la direction de l'entreprise. **FO doit veiller à ce que les IRP soient informées et les syndicats consultés. Il est impératif que le projet soit accompagné d'un avis des organisations syndicales.**
VALIDATION	Agrément préfectoral délivré par la Direccte du siège de l'entreprise.	Dépôt auprès de la Direccte ainsi qu'un exemplaire remis au greffe du conseil de prud'hommes.	Étude du projet par les instances de l'Agefiph.
OBLIGATION LÉGALE	Exonération de la contribution à l'Agefiph.	Ne libère pas l'entreprise de son obligation. L'entreprise continue donc à verser une contribution à l'Agefiph si elle n'atteint pas le quota de 6 %,	
ÉLIGIBILITÉ À L'OFFRE DE L'AGEFIPH	L'entreprise n'est plus éligible à l'offre d'interventions de l'Agefiph, sauf certaines exceptions (Cap emploi, quota ≥ 6 %).	Éligibilité à l'ensemble de l'offre d'interventions de l'Agefiph (selon les conditions habituelles). Accompagnement de l'Agefiph lors de la préparation du projet et durant sa mise en œuvre.	
FINANCEMENT DE PROJET	Le budget de l'accord est au moins égal au montant de la contribution que l'entreprise aurait versé à l'Agefiph.	Cofinancement possible entre l'entreprise et les acteurs du monde du handicap selon les actions envisagées.	Cofinancement négocié entre l'entreprise et l'Agefiph.
DURÉE	Trois ans (renouvelable une seule fois).	Ne peut excéder quatre ans, sauf stipulation différente par accord.	Trois ans, éventuellement renouvelable.
MODALITÉS TRANSITOIRES	Les accords agréés et effectifs avant le 1er janvier 2020 continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme et peuvent être renouvelés une fois pour une durée maximale de trois ans, à l'exception des accords d'établissement qui ne pourront être renouvelés.		

8.2.2 Les différents niveaux de négociation

La négociation peut se faire au niveau :

8.2.2.1 Interprofessionnel

Cette négociation peut aboutir à un Accord National Interprofessionnel (ANI).

Ne s'est encore jamais produit sur le handicap, c'est une revendication FO.

8.2.2.2 Branche

Afin d'aboutir à un accord couvrant tous les métiers du champ professionnel (exemple : textile, métaux...), cette négociation peut aboutir à un accord de branche.

Un **accord de branche** peut prévoir une **périodicité de quatre ans** pour la négociation obligatoire sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

À défaut d'un tel accord, la **négociation** est **triennale** et porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi – art. L2241-1 (ordre public) et L2241-13 (supplétif).

La branche peut inclure une clause de « verrouillage » sur ce sujet (voir page suivante).

FO soutient les accords de branche de droit commun, non agréés, qui permettent de continuer à bénéficier de l'accompagnement et des aides du fonds mutualisé interprofessionnel qu'est l'Agefiph.

Ces accords-cadres de branche sont particulièrement intéressants pour soutenir l'action des entreprises de leur ressort, notamment les TPE-PME.

8.2.2.3 Groupe

Un groupe peut rassembler des entreprises qui ne relèvent pas de la même convention collective nationale, cette négociation aboutit à un accord de groupe.

8.2.2.4 Entreprise

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit **engager annuellement** une **négociation** sur l'égalité professionnelle et la **qualité de vie au travail**, et aborder dans ce cadre les **mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi, ainsi que les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap.**

La **périodicité** de cette obligation de négociation peut être **organisée par un accord d'entreprise dans la limite maximale de quatre ans**. Cet accord peut également déterminer les thèmes de négociation (et exclure ou au contraire renforcer la négociation concernant les travailleurs handicapés– art. L2242-1, (ordre public), L2242-12 (accord de méthode) et L2242-17 (supplétif).

Pour FO il est important de négocier spécifiquement sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

8.2.3 Le positionnement de l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche

Suite aux ordonnances Travail de 2017, depuis le 1er janvier 2018, l'accord d'entreprise prime, sauf exception, sur l'accord de branche, peu importe qu'il soit plus ou moins favorable et peu importe leurs dates de conclusion.

À NOTER

Concernant l'insertion et le maintien des travailleurs handicapés, les IRP ont la possibilité de faire primer l'accord de branche sur l'accord d'entreprise par l'intégration d'une clause dite de verrouillage ou d'impérativité, sauf si l'accord d'entreprise a des garanties « au moins équivalentes » à l'accord de branche.

- **Si AUCUNE clause** de verrouillage dans l'accord de branche

L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche

- que l'accord d'entreprise soit postérieur ou antérieur à l'accord de branche
- que l'accord d'entreprise ait des dispositions plus favorables, différentes ou moins favorables

- **Si AVEC clause** de verrouillage dans l'accord de branche

		Accord d'entreprise POSTÉRIEUR à l'accord de branche	**Accord d'entreprise ANTÉRIEUR à l'accord de branche**
Dispositions	MOINS favorables	✗	✓
	Différentes	✗	✓
	Équivalentes ou PLUS favorables	✓	✓

8.2.4 La « négociation annuelle obligatoire » (NAO) dans l'entreprise

Articles L2242-1 et 5 et L2232-21 à L2232-25-1

Le thème de négociation « insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés » fait toujours partie du bloc « égalité professionnelle et qualité de vie au travail » – art. L2242-1 (ordre public) et 17 (supplétif).

Article L2242-1 (ordre public)
Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les **quatre ans** :

1° Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

2° Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la **qualité de vie au travail**.

(…)

À NOTER

En cas d'échec de la négociation, l'obligation de négocier reste annuelle.

Article L2242-17 (supplétif)
La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur (...) :

4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap. (...)

Article L2242-18
La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un **rapport** établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles L5212-1 et suivants.

8.2.5 L'accord agréé

Articles L5212-8 et R5212-12 à R5212-19

Si le choix est de faire agréer l'accord, le programme pluriannuel qu'il établit devra comporter :

- **Un plan d'embauche**
- **Un plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise**
- **Des objectifs, notamment :**
  - ✓ **un objectif de taux d'emploi**
  - ✓ **un objectif de nombre de recrutements**
- **Le financement prévisionnel des actions programmées.**

À NOTER

Les plans optionnels antérieurs (insertion, formation, adaptation aux mutations technologiques) ne sont plus mentionnés dans la réglementation.

Pour FO les contenus et indicateurs de l'ancien plan d'insertion et de formation (sensibilisation, tutorat, accompagnements etc.), devront impérativement être repris dans le contenu des futurs accords.

À NOTER

Le **budget de l'accord** reste « au moins égal », par année, à la contribution Agefiph due pour chaque année de l'accord, à l'exclusion des dépenses déductibles.

Les dépenses de sensibilisation des salariés, de suivi et de pilotage de l'accord ne pourront pas excéder **25 %** du total des actions de l'accord.

L'agrément est délivré par l'État (préfecture ou ministère du travail) pour la durée de l'accord.

L'accord fait l'objet de **bilans** annuels présentés aux IRP (CSE, comité de groupe ou branche).

À NOTER

L'accord AGRÉÉ exonère l'entreprise de sa contribution Agefiph.

À échéance de l'accord, les sommes correspondant aux actions prévues par l'accord mais non réalisées, sont reversées aux organismes sociaux.

L'agrément peut être **renouvelé une seule fois pour une durée maximale de 3 ans**.

La demande de renouvellement doit être présentée aux IRP, avec le bilan quantitatif et qualitatif du programme réalisé et le nouveau programme pluriannuel élaboré.

8.2.6 L'état des lieux

Lorsqu'une négociation s'engage, l'employeur est tenu de fournir un état des lieux complet.

L'état des lieux est un rapport précisant la situation de l'entreprise par rapport à l'obligation d'emploi. C'est un préalable à la négociation collective.

Il doit obligatoirement être joint à l'accord handicap pour recevoir l'agrément.

L'état des lieux doit s'appuyer sur :

- Les données socio-économiques générales
- Les données du bilan social
- Le bilan de la situation d'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise (DOETH des trois dernières années)

Pour Force Ouvrière, il est également nécessaire d'aller directement à la rencontre des personnes handicapées de votre entreprise afin de recueillir auprès d'elles leur expérience de travail, lors de leur recrutement, le suivi de leur évolution professionnelle, leur accès à la formation, etc.

Liste indicative et non exhaustive des informations à rechercher et à analyser :

DONNÉES GÉNÉRALES SUR L'ENTREPRISE
Situation socio-économique : évolutions récentes de la vie de l'entreprise, perspectives de développement économique, projets envisagés ou en cours, perspectives en matière de développement de l'emploi…
Activités et métiers : caractéristiques et perspectives d'évolution.
Valeurs et culture de l'entreprise : perception du handicap, modes de communication interne et externe…
Appartenance à un groupe.
Existence d'accords d'entreprise.

DONNÉES DU BILAN SOCIAL DE L'ENTREPRISE
Effectif global.
Pyramide des âges et des qualifications.
Taux de rotation du personnel et postes concernés, absentéisme.
Situation actuelle de l'emploi : flux d'entrée et de sortie (embauches, suppressions d'emplois, départs en retraite, etc.).
Contrats utilisés pour l'embauche : CDI, CDD, contrats aidés…

BILAN DE LA SITUATION DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE	
Réponses apportées à l'obligation d'emploi :	
Emploi direct de travailleurs handicapés	• **Taux d'emploi direct de travailleurs handicapés dans l'entreprise** • **Profil des travailleurs handicapés BOETH :** ✓ nombre et caractéristiques (sexe, âge, niveau de qualification…) ✓ nature des contrats de travail et nombre d'embauches intervenues dans la dernière année ✓ postes occupés (type de poste, aménagements effectués ou à prévoir… ✓ échelle des salaires (comparaison avec celle de l'ensemble du personnel)
Accueil de stagiaires handicapés	• **% de l'effectif total** • **Profil des stagiaires handicapés BOETH :** ✓ nombre et caractéristiques (sexe, âge, niveau de qualification…) ✓ – postes occupés (type de poste, aménagements effectués ou à prévoir…)
Sous-traitance auprès du secteur protégé ou adapté	• **% de l'effectif total (ou taux d'emploi représenté des contrats conclus)** • **Nature et montant des contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés**
Accord d'établissement/d'entreprise/de groupe agréé	• **Date de conclusion, d'agrément et de mise en application** • **Bilan / évaluation des actions conduites / restant à mettre en œuvre** • **Suites à donner…**
Contribution à l'AGEFIPH	**Montant de la contribution versée à l'AGEFIPH**
Actions de formation mises en œuvre lors du recrutement et pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	
Moyens mis en œuvre pour faciliter la prise de poste et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : adaptation à l'emploi, aménagements de poste, mesures d'accompagnement, aides apportées pour l'évolution professionnelle et la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés...	
Contribution des instances représentatives du personnel à la mise en œuvre de ces actions	
Perspectives d'embauche et de maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés	

8.2.7 Le contenu de l'accord

- **Pour FO, que l'accord soit agréé ou non, l'important c'est le contenu de l'accord, qui doit respecter au minimum ce qui est exigé pour l'agrément.**
- **L'état des lieux, obligatoirement fourni par l'employeur, et son analyse, constituent la base incontournable de la négociation.**
- **Pour chaque action définie dans l'accord, il faut négocier également un objectif précis et quantifié en spécifiant les indicateurs permettant de mesurer l'atteinte de l'objectif, les moyens (financiers, humains, les partenariats…) et un calendrier de mise en place.**
- **Le plan d'embauche doit être chiffré :**
  - **en nombre de bénéficiaires de l'OETH (personnes physiques) à recruter ;**
  - **et en pourcentage du flux de recrutement global tout public confondu avec un engagement minimal de recrutement en nombre de bénéficiaires de l'OETH.**
- **Le plan de formation et d'insertion est optionnel, mais pour FO des actions de formation et d'insertion doivent impérativement être incluses dans l'accord.**
- **S'agissant du plan de maintien dans l'emploi, pour FO, l'objectif est de limiter au maximum les licenciements pour inaptitude, et d'adapter autant que possible la situation de travail à la situation de handicap.**
- **Pour ce qui concerne la sous-traitance avec le secteur du travail protégé et adapté, prêter attention à la qualité des contrats, et aux types d'activités retenus (pas de substitution aux activités habituelles de l'entreprise).**
- **Veiller à ce que le budget alloué à l'animation, au pilotage et au suivi de l'accord ne dépasse pas 20 % (et 25 % en cumul avec les actions de communication et de sensibilisation). Pour FO il faut privilégier les actions plus « directes ».**
- **Un document annexé à l'accord et approuvé par les partenaires sociaux doit chiffrer, de manière indicative, pour chaque année de l'accord la valeur de chaque engagement pris.**
- **L'équilibre de l'accord dépend du secteur, de la taille, de l'histoire de l'entreprise… et des revendications FO !**

Voir en annexe page 120 notre trame d'accord commentée.

8.3 LES AIDANTS

De plus en plus de salariés s'occupent d'un proche.

En 2018, 18% de salariés du privé se déclaraient aidants d'un proche dépendant, handicapé ou malade.

Pour les aider à concilier les temps, des dispositifs légaux existent :

- le congé de présence parentale : maximum 3 ans, indemnisé ;
- le congé de proche aidant (ancien congé de soutien familial) : maximum 1 an, non indemnisé
- pour l'annonce du handicap d'un enfant : 2 jours de congés payés
- le congé de solidarité familiale (pour accompagner un proche en fin de vie) : maximum 21 jours, peut être indemnisé
- le don de jours de congés non pris en faveur d'un autre salarié aidant d'une personne handicapée, ou parent d'un enfant gravement malade,
- la dérogation à la durée maximale de congés pouvant être pris en une seule fois (art. L3141-17),
- la possibilité d'aménagements horaires (art. L3121-49), de télétravail (art L1222-9).

Cependant, une bonne prise en compte de cette problématique par l'entreprise peut éviter ou réduire l'épuisement, le stress, la culpabilité et la dévalorisation, qui guettent et fragilisent durablement les salariés aidants familiaux.

Aussi, des droits spécifiques peuvent être obtenus :

- autorisation d'absence ou congé dédié, modification de l'organisation du travail, du temps de travail, télétravail,
- CESU (Chèque Emploi Service Universel) préfinancé dédié,
- prestations d'assistance,
- abondement du Compte épargne temps,
- indemnisation financière d'un congé dédié …

Il s'agit aussi de mettre en place des bonnes pratiques, comme :

- la formation et la sensibilisation de l'encadrement et les services de ressources humaines,
- la prévention, l'information et l'accompagnement des salariés (par exemple par une assistante sociale) …

Pour FO, le sujet peut être traité dans une négociation, en particulier dans un accord relatif au handicap (ou dans un accord relatif à l'égalité professionnelle - car les aidants sont souvent des femmes), ou dans un accord dédié.

9. ANNEXES

9.1 Article 27 de la CIDPH : Travail et emploi

1° Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour notamment :

a) Interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail ;

b) Protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres, de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal, la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail, la protection contre le harcèlement et des procédures de règlement des griefs ;

c) Faire en sorte que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres ;

d) Permettre aux personnes handicapées d'avoir effectivement accès aux programmes d'orientation technique et professionnel, aux services de placement et aux services de formation professionnelle et continue offerts à la population en général ;

e) Promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi ;

f) Promouvoir les possibilités d'exercice d'une activité indépendante, l'esprit d'entreprise, l'organisation de coopératives et la création d'entreprise ;

g) Employer des personnes handicapées dans le secteur public ;

h) Favoriser l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé en mettant en œuvre des politiques et mesures appropriées, y compris le cas échéant des programmes d'action positive, des incitations et d'autres mesures ;

i) Faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées ;

j) Favoriser l'acquisition par les personnes handicapées d'une expérience professionnelle sur le marché du travail général ;

k) Promouvoir des programmes de réadaptation technique et professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi pour les personnes handicapées.

2° Les États Parties veillent à ce que les personnes handicapées ne soient tenues ni en esclavage ni en servitude, et à ce qu'elles soient protégées, sur la base de l'égalité avec les autres, contre le travail forcé ou obligatoire.

9.2 Liste des documents attestant le taux d'incapacité permanente de 50%

Arrêté du 24 juillet 2015 relatif à la liste des documents attestant le taux d'incapacité permanente défini à l'article D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale

Article 1

I. - Les pièces permettant à l'assuré de justifier du **taux d'incapacité permanente d'au moins 50%** défini à l'article D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale sont les suivantes :

1° **La carte d'invalidité** définie à l'article L241-3 du code de l'action sociale et des familles ou la décision attribuant cette carte prise par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L146-9 du même code, par la commission départementale d'éducation spéciale définie à l'article L242-2 du même code dans sa rédaction antérieure à la loi n°2005-102 du 11 février 2005, par la commission d'admission à l'aide sociale définie à l'article L131-5 du même code dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2005-1477 du 1er décembre 2005 ou par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel définie à l'article L323-11 dans sa rédaction antérieure à la loi n°2005-102 du 11 février 2005 ;

2° La décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel, la décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou des services et organismes débiteurs des prestations familiales attribuant **l'allocation aux adultes handicapés** définie aux articles L821-1 et L821-2 du code de la sécurité sociale ;

3° La décision de la commission départementale d'orientation des infirmes ou des services et organismes débiteurs des prestations familiales octroyant l'allocation aux handicapés adultes instituée par l'article 7 de la loi n°71-563 du 13 juillet 1971 ;

4° La décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel classant le travailleur handicapé dans la **catégorie C** de l'article R323-32 dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 ;

5° La décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, après avis éventuel de l'inspection du travail, reconnaissant la **lourdeur du handicap** de l'assuré en application de l'article L323-8-2 dans sa rédaction antérieure à la loi n°2005-102 du 11 février 2005 ;

6° La décision de la caisse primaire de l'assurance maladie ou de la caisse de mutualité sociale agricole accordant une **pension d'invalidité** définie au 2° et 3° de l'article L341-4 du code de la sécurité sociale ;

7° La décision de l'organisme d'assurance maladie accordant une pension d'invalidité pour inaptitude totale à l'exercice de la profession agricole selon le premier alinéa de l'article L732-8 du code rural et de la pêche maritime et selon les 1° et 2° de l'article 1106-3 du code rural ancien ;

8° La décision de la Commission nationale artisanale et médication d'invalidité ou celle de la caisse d'assurance vieillesse des artisans accordant une pension d'invalidité pour une invalidité totale et définitive définie au 1° de l'article 1er de l'annexe de l'arrêté du 30 juillet 1987. Dans le cas où l'octroi de cette pension a suivi l'attribution d'une pension temporaire d'incapacité au métier, la durée d'obtention de cette pension est également prise en compte : l'assuré doit alors apporter la décision d'attribution de cette pension définie au 2° de l'article susvisé ;

9° La décision de la caisse du régime social des indépendants accordant une pension d'invalidité pour une invalidité totale et définitive définie au 1° de l'article 1er du règlement du régime invalidité-décès des travailleurs non-salariés des professions artisanales de

l'annexe I de l'arrêté du 4 juillet 2014 (dans le cas où l'octroi de cette pension a suivi l'attribution d'une pension temporaire d'incapacité au métier, la durée d'obtention de cette pension est également prise en compte : l'assuré doit alors apporter la décision d'attribution de cette pension définie au 2° de l'article susvisé) ou la décision de la caisse du régime social des indépendants accordant une pension d'invalidité pour un assuré reconnu invalide selon les 2° et 3° de l'article 6 du règlement du régime invalidité-décès des travailleurs non-salariés des professions artisanales de l'annexe II de l'arrêté du 4 juillet 2014 ;

10° La décision de la caisse de compensation de l'organisation autonome nationale vieillesse de l'industrie et du commerce accordant une pension d'invalidité pour un assuré reconnu invalide selon les 2° et 3° de l'article 6 de l'annexe à l'arrêté du 26 janvier 2005 ;

11° La décision de la caisse du régime social des indépendants accordant une pension d'invalidité pour un assuré reconnu invalide selon les 2° et 3° de l'article 6 du règlement du régime invalidité-décès des travailleurs non-salariés des professions industrielles et commerciales des annexes I et II de l'arrêté du 4 juillet 2014 ;

12° La notification prévue aux articles R434-32 du code de la sécurité sociale, R751-63 et D752-29 du code rural et de la pêche maritime mentionnant un **taux d'incapacité permanente d'au moins 50%** et accordant le cas échéant le versement d'une rente ;

13° La notification de l'organisme assureur en application de l'article L752-4 du code rural et de la pêche maritime, dans sa rédaction antérieure à la loi n°2001-1128 du 30 novembre 2001 ;

14° La notification prévue au 1° de l'article 1583 du code local des assurances sociales agricoles du 19 juillet 1911 accordant le versement d'une rente correspondant à un taux d'incapacité permanente d'au moins 50% ;

15° Les décisions juridictionnelles ou transactionnelles mentionnant le **taux d'incapacité permanente de 44% sur la base du barème du « concours médical »** retenu par le médecin expert ou l'examinateur lors de l'évaluation médication ;

16° La décision du préfet définie à l'article 1er du décret n°90-1083 du 3 décembre 1990 accordant le macaron « **Grand invalide civil** » aux assurés handicapés titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L241-3 du même code pour les périodes antérieures ou pour les décisions délivrées avant le 31 décembre 2010 ;

17° La décision du préfet visée à l'article L241-3-2 du code de l'action sociale et des familles accordant la **carte de stationnement** pour personnes handicapées aux titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L241-3 du même code dans sa rédaction antérieure à la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour les cartes délivrées avant cette date ;

18° La décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou du président du conseil général attribuant **l'allocation compensatrice** définie à l'article L245-1 du code de l'action sociale et des familles dans sa rédaction antérieure à la loi n°2005-102 du 11 février 2005 ;

19° La décision du préfet ou la décision préalable de la commission d'admission à l'aide sociale attribuant l'allocation supplémentaire du Fonds national de solidarité visée par le chapitre II de la loi n°57-874 du 2 août 1957 ;

20° La décision de la commission d'admission à l'aide sociale définie à l'article L131-5 du code de l'action sociale et des familles dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2005-1477 du 1er décembre 2005 accordant :

a. L'allocation mensuelle d'aide sociale aux grands infirmes instituée par l'article 7 du décret n°59-143 du 7 janvier 1959 et définie à l'article 170 de l'ancien code de la famille et de l'aide sociale ;

b. L'allocation de compensation aux grands infirmes instituée par l'article 8 du décret n°59-143 du 7 janvier 1959, modifié par l'article 1er du décret n° 62-1326 du 6 novembre 1962, et définie à l'article 171 de l'ancien code de la famille et de l'aide sociale ;

21° Le bulletin de paie mentionnant le montant **d'aide au poste** conformément au quatrième alinéa de l'article R243-6 du code de l'action sociale et des familles, pour usagers des établissements définis à l'article L344-2 du même code.

II. - Les décisions mentionnées ci-dessus ou celles des juridictions de première instance, d'appel ou de cassation sont acceptées si elles **accordent** à l'assuré les allocations ou les cartes susvisées **ou si elles les lui refusent mais font état d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50%.**

III. - Les pièces mentionnées ci-dessus doivent couvrir **l'ensemble de la période d'assurance requise**.

IV. - Lorsque l'assuré ne dispose pas de la totalité des pièces justificatives nécessaires, il s'adresse au secrétariat de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, qui, au vu des pièces disponibles de son dossier, lui fournit des **duplicatas** de décisions ou, le cas échéant, une **attestation** signée par le président de cet organisme précisant la ou les périodes durant lesquelles un taux d'incapacité permanente d'au moins 50% lui a été attribué ou reconnu.

9.3 Trame d'accord

Sources :

- *« Guide Pratique : les accords agréés en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés »* http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/guides/article/guide-pratique-les-accords-agrees-en-faveur-de-l-emploi-des-travailleurs *(Min. du Travail, 2018)*
- *Accords réels*

En vert : explications

En bleu : exemples de rédactions

En rouge : consignes FO

En ocre : exemples d'actions

En violet : exemples d'indicateurs

ACCORD RELATIF À l'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES
20XX-20XX

ENTREPRISE XXXXX

Entre

<Nom de l'entreprise, adresse, représentée par nom et prénom, agissant en qualité de « la Direction »>

D'une part

<et les organisations syndicales : xxxx xxxxx représentatives et signataires du présent accord>

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le préambule doit exposer la démarche, faire apparaître l'historique de la politique handicap dans l'entreprise et la volonté des négociateurs ainsi que les objectifs des signataires :

- Point de vue de l'entreprise sur le sujet
- Énoncé des actions déjà engagées sur le sujet
- Responsabilité sociale
- Convictions
- Politique d'emploi
- Objectifs de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique de <l'entreprise> en matière de responsabilité sociale d'entreprise et des dispositions du code du travail relatives à l'emploi des travailleurs handicapés.

La signature du <X>e accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, couvrant la période 20XX à 20XX, reflète la volonté <de la Direction> et des organisations syndicales représentatives du personnel de poursuivre et développer les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Il confirme la volonté de poursuivre la sensibilisation, comme la lutte contre la discrimination au travail et de continuer d'impliquer l'ensemble des partenaires dans la définition et la mise en œuvre de moyens et mesures pour permettre la prise en compte du handicap, l'autonomie au travail et le bien-être et, ainsi, améliorer la situation de l'entreprise au regard des exigences de la loi de 2005.

À fin 20XX, XXXX collègues disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé apportent leurs compétences et leurs talents à notre entreprise. Le taux d'emploi de travailleurs handicapés réalisé pour 20XX s'inscrit à hauteur de X,XX %. Nous maintenons notre volonté de mettre en œuvre les moyens pour remplir notre obligation d'emploi de travailleurs handicapés <au moins> à hauteur du taux de 6% prévu par la loi.

Le bilan du précédent accord 20XX-20XX figure en annexe X.

L'état des lieux, basé sur les trois dernières DOETH, figure en annexe X.

Vous devez vous baser sur l'analyse de l'état des lieux pour formuler des objectifs et orientations.

CHAMP D'APPLICATION

Il faut voir apparaître ici le champ d'application de l'accord, et citer, s'il s'agit d'un groupe, les entreprises, ou établissements concernés.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L5212 et suivants du code du travail ainsi que le cadre de la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Cet accord définit la politique des ressources humaines de la société *<entreprise>* en faveur de l'intégration des personnes handicapées et s'applique exclusivement à l'entreprise et le cas échéant aux établissements définis ci-dessous (liste des établissements à mentionner).

Sont concernés par les dispositions du présent accord les bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par les articles L5212-2, et L5212-13 du code du travail, reconnus travailleurs handicapés.

Peuvent également bénéficier de l'accord les agents ayant engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées, et fourni un récépissé de la demande à la mission Handicap. Ils devront l'informer de l'issue de leur démarche.

***

Attention ! Pour chaque action, il faut négocier également un objectif précis et quantifié en spécifiant les indicateurs permettant de mesurer l'atteinte de l'objectif, les moyens (financiers, humains, les partenariats…) et un calendrier de mise en place.

PLAN D'EMBAUCHE *(OBLIGATOIRE)*

Le plan d'embauche, obligatoire, doit concrétiser l'engagement de l'entreprise à faire progresser son taux d'emploi dans la perspective d'accroître le nombre de travailleurs handicapés employés.

Il devra chiffrer le nombre d'embauches prévues, à la fois en nombre de personnes physiques BOETH à recruter, et en pourcentage du flux de recrutement global tout public confondu, assorti d'un engagement minimal de recrutement en nombre de BOETH.

Il devra préciser le nombre d'embauches en CDI ; CDD (dont CDD de plus de 6 mois) ; intérim ; contrats aidés, contrats en alternance.

La diversification des sources de recrutement (Pôle emploi, organismes de placement spécialisés, entreprises de travail temporaires, cabinets de recrutement…) est un gage de réussite. La participation à des salons ou des forums emploi et le développement de partenariats auprès d'organismes de formation (écoles, universités, centres de réadaptation professionnelle, CFA…) sont également conseillés ainsi que l'accueil de stagiaires.

Le taux d'emploi des personnes handicapées est de *< taux>* pour l'année*< année>.*

L'objectif de L'entreprise est d'atteindre le taux de *< taux>* à l'horizon *<année>,*

L'entreprise se fixe comme objectif de recruter au minimum*< nombre>* personnes handicapées par année calendaire.

Ces embauches concernent :

- *<nombre>* salariés en CDI ;
- *< nombre >* salariés en CDD ;
- *<nombre>* salariés en intérim ;
- *< nombre >* salariés en contrat de professionnalisation et/ou d'apprentissage.

Parallèlement, seront accueillis < *nombre*> stagiaires ayant une reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés.

Ces embauches pourront avoir lieu dans toutes les catégories d'emploi.

Pour mener à bien ce plan d'embauche, l'entreprise :

- se rapprochera des structures d'insertion des travailleurs handicapés présentes localement ;
- veillera à ce que les managers et responsables du recrutement intègrent les objectifs du présent accord dans leurs propres objectifs.

Attention ! Le plan d'embauche doit être chiffré :

- **en nombre de bénéficiaires de l'OETH (personnes physiques) à recruter ;**
- **<u>et</u> en pourcentage du flux de recrutement global tout public confondu avec un engagement minimal de recrutement en nombre de bénéficiaires de l'OETH.**

Exemples d'actions du plan d'embauche :

- *adaptation de tous les tests et circuits de recrutement (accessibilité, tiers temps, aides technique / ordinateurs, plage braille, traducteur en langue des signes …)*
- *analyse des postes à pourvoir,*
- *bilan personnalisé avant l'embauche,*
- *pré-recrutement avec formation professionnelle qualifiante,*
- *aide à la mobilité géographique,*
- *aide au logement pour le rapprocher du lieu de travail,*
- *mesures appropriées (compensation, accompagnement, organisation, télétravail, horaires adaptés, temps partiel …),*
- *mesures favorisant la décision d'embauche (hiérarchie, préparation du collectif de travail, …),*
- *mesures GPEC (maintenir ou développer « l'employabilité »),*
- *actions d'intégration (attention : le salarié reste libre de faire connaître sa situation à ses supérieurs ou collègues),*
- *mise en place d'un dispositif d'accueil et de suivi individualisé après l'embauche (bilan de suivi de l'intégration à 6 mois, entretien annuel d'évaluation, gestion de la mobilité et du projet professionnel)*
- *bilan de situation du travailleur handicapé (bilan d'aptitude au poste de travail, analyse des compétences),*
- *accueil de stagiaires issus de la formation initiale ou continue,*
- *accueil de contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation,*

LES PARTENAIRES MOBILISES	
Mobilisation de Pôle Emploi	O / N
Nombre de recrutement(s) par le biais de Pôle Emploi	
Mobilisation des Cap emploi	O / N
Nombre de recrutement(s) par le biais de Cap emploi	
Autres partenaires, le cas échéant	

LES RECRUTEMENTS
Nombre de BOETH recrutés sur la durée de l'accord
- en personnes physiques
- en ETP
Nombre total de personnes recrutées (tout public : ensemble des salarié/e/s y compris travailleurs handicapés) sur la durée de l'accord
dont CDI
dont CDD > à 6 mois

TYPES DE CONTRATS (recrutement BOETH uniquement)
Emploi durable
CDI
CDD > à 6 mois
CDD / intérim (< de 6 mois)
Contrats aidés
Contrats en alternance (contrats d'apprentissage, de professionnalisation) *
Accueil de stagiaires bénéficiaires de l'OETH

PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION

L'accord doit faciliter l'accueil et l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise. L'insertion d'un travailleur handicapé dans un emploi doit être facilitée par une sensibilisation de l'entourage direct, mettant en valeur les potentialités du nouveau salarié.

La formation concerne les travailleurs handicapés salariés de l'entreprise ou externes (demandeurs d'emploi handicapés, étudiants handicapés) à l'entreprise. La formation peut être dispensée par le centre de formation de l'entreprise, par des organismes agréés ou par des organismes spécialisés, en collaboration avec l'entreprise.

La formation des travailleurs handicapés salariés de l'entreprise :

Le bénéficiaire de l'OETH a le même droit d'accès à la formation de l'établissement ou de l'entreprise que les autres salariés. Par conséquent, peuvent être prévues les adaptations de certaines actions du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les formations spécifiques, ne relevant pas du plan de formation et/ou excédant l'obligation légale.

La formation en entreprise spécifique aux travailleurs handicapés se compose de deux axes :

- **la formation d'adaptation** à court terme aux outils du poste de travail ou liée à l'aménagement du poste de travail ;
- **la formation pour prévenir les inadaptations** à long terme, liées soit à l'évolution du handicap, soit à des évolutions technologiques ou du contenu des activités.

La participation à des formations externes :

L'accord peut prévoir de mettre en place une politique de formation diplômante, de remise à niveau ou certifiante, en alternance, au profit d'élèves ou d'étudiants handicapés, pour mettre leurs compétences en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

Il peut être également prévu une aide à la définition des contenus de formation ou un appui en moyens (matériels …) et compétences aux organismes de formation.

L'accès aux actions de formation internes :

L'accès aux actions de formation internes peut être ouvert :

- aux travailleurs handicapés externes : demandeurs d'emploi handicapés, étudiants handicapés ;
- aux formateurs de centres de formation des CRP, des IMP, des IMPRO ;
- à l'encadrement de structures du milieu protégé adapté fournissant le même type de prestations.

L'aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE) est également très importante pour les travailleurs handicapés et participe de la politique de formation destinée à améliorer leur qualification.

L'entreprise sensibilisera les managers et les salariés concernés aux conditions de réussite de l'intégration d'une personne handicapée.

Des actions de formation seront organisées à destination des managers.

Un tutorat spécifique à l'accueil des personnes handicapées sera mis en place.

L'intégration des personnes handicapées fera l'objet d'un suivi particulier de la part de < *la direction, le service ressources humaines, un responsable de l'intégration des travailleurs handicapés, etc.* >, Ce suivi se traduit par un entretien spécifique au cours des < *nombre* > premiers mois suivant l'embauche, puis d'un entretien tous les < *nombre* > mois pendant < *durée* >. Ces entretiens sont distincts des entretiens relevant des différents processus de gestion des ressources humaines.

Une information sur les conditions d'accueil et d'intégration sera réalisée à destination des personnes handicapées embauchées.

Les personnes handicapées doivent bénéficier des mêmes opportunités de carrière et d'évolution, à compétences égales, que celles des autres salariés de l'entreprise en relation, le cas échéant, avec un

accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les personnes handicapées ont accès et doivent bénéficier des mêmes dispositifs de formation que les autres salariés de l'entreprise. Les managers et < *le service formation ou la personne ayant en charge la formation ou la direction* > veilleront à ce que le taux d'accès à la formation des personnes handicapées soit au moins égal à celui des autres salariés de même catégorie.

Les conditions d'organisation des actions de formation feront en sorte de prendre en compte les types de handicap des salariés susceptibles de participer à ces formations.

Les personnes handicapées bénéficieront d'une priorité d'accès au bilan de compétences réalisé dans le temps de travail (ou hors temps de travail), dans le cadre du plan de formation (ou de l'utilisation du compte personnel de formation).

Ce plan est optionnel, mais pour FO il doit impérativement être inclus dans l'accord.

Exemples d'actions du plan d'insertion :

- *parcours individualisés des travailleurs handicapés,*
- *adaptation aux postes de travail,*
- *sensibilisation des encadrants et collègues,*
- *tutorat,*
- *mise en place de compensations avant la prise de poste,*
- *suivi régulier de l'adéquation des mesures d'accompagnement,*
- *coordination avec les écoles, les CFA,*
- *accessibilité des différents lieux de l'entreprise,*
- *accessibilité des logiciels de travail et des productions de l'entreprise.*

Exemples d'actions du plan de formation :

- *participation des BOETH aux actions de formation,*
- *plan de formation spécifique,*
- *plan individuel de formation après un bilan de compétence ou une analyse des besoins de formation,*
- *pour les salariés BOETH :*
  - ✓ *diagnostic ou recensement des besoins,*
  - ✓ *adaptation du plan de formation interne,*
  - ✓ *formation en lien avec l'adaptation du poste,*
  - ✓ *formation en lien avec l'évolution professionnelle,*
  - ✓ *bilan des formations.*
- participation de BOETH externes à l'entreprise (demandeurs d'emploi handicapés, étudiants handicapés, formateurs de centres de formation des CRP, des IMP, des IMPRO, à l'encadrement de structures du milieu protégé adapté fournissant le même type de prestations) aux actions de formation interne,
- participation de l'entreprise à des actions de formation diplômante, de remise à niveau ou certifiante, en alternance, au profit d'élèves ou d'étudiants handicapés, pour mettre leurs compétences en adéquation avec les besoins de l'entreprise,
- aide à la définition des contenus de formation, appui en moyens (matériels …) et compétences aux organismes de formation,
- aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

PLAN D'INSERTION	
Parcours individualisés des TH	O/N
Adaptation aux postes de travail	O/N
Sensibilisation des encadrants et collègues directs	O/N
Tutorat	O/N
Mise en place de compensations avant la prise de poste	O/N
Suivi régulier de l'adéquation des mesures d'accompagnement	O/N
Coordination avec écoles /CFA	O/N
Accessibilité des différents lieux entreprises	O/N

PLAN DE FORMATION GÉNÉRALE
Nombre d'heures de formation pour les salariés (plan de formation de l'entreprise)
dont pour les BOETH

PLAN DE FORMATION SPÉCIFIQUE	
Plan de formation spécifique des BOETH	
Nombre d'actions	
Nombre de bénéficiaires de l'OETH (exprimés en personne physique) formés	
** renseigner soit en bénéficiaires soit en actions soit les 2 si disponibles*	
Salariés BOETH	
Existence d'un diagnostic ou recensement des besoins	O/N
Adapter si besoin le plan de formation interne	O/N
Formation en lien avec adaptation du poste	O/N
Formation en lien avec évolution professionnelle	O/N
Bilan des formations	O/N
Non salariés BOETH	
Formation de BOETH non salariés de l'entreprise (demandeurs d'emploi, étudiants…)	O/N

PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

Le plan d'adaptation aux mutations technologiques concerne les travailleurs handicapés salariés ou en cours de recrutement, dans l'entreprise ayant un projet important d'introduction de nouvelles technologies. Il concerne également la prévention des effets des évolutions technologiques :

- sur les **conditions de travail** suite aux transformations de l'organisation du travail liées aux mutations techniques ;
- ou sur le **contenu des emplois** occupés par les travailleurs handicapés.

Ce plan peut préciser les modalités selon lesquelles les avancées technologiques sont mises au service de l'emploi et de la formation professionnelle des travailleurs handicapés.

L'entreprise exercera une veille particulière sur les emplois appelés à évoluer du fait des mutations technologiques ou de l'évolution des organisations. Tout projet dans ce domaine devra nécessairement comporter un volet concernant l'adaptation des personnes handicapées. La reconversion des salariés devenus inaptes à leur emploi et de ceux déjà handicapés ne pouvant plus occuper leur poste à la suite des mutations technologiques sera systématiquement recherchée en rapprochant, d'une part, les dysfonctionnements physiques, sensoriels ou psychiques consécutifs à leur handicap et, d'autre part, les exigences des différents postes de travail

Ce travail d'analyse sera conduit en liaison avec les délégués du personnel au niveau individuel et la CSSCT au niveau collectif.

PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI (OBLIGATOIRE)

Le plan de maintien dans l'emploi, obligatoire, est particulièrement important, tant au regard des risques d'aggravation du handicap et du vieillissement des travailleurs handicapés en emploi, que de l'allongement de la durée de l'activité des salariés.

L'optimisation de ce plan passe par le repérage des situations de maintien dans l'emploi le plus en amont possible. Cela induit :

- une implication de la Mission handicap dans tous les projets pouvant impacter les postes de travail des salariés TH ;
- le repérage des acteurs tant internes qu'externes : RH, mission handicap, CSSCT (rôle accru, au regard de la loi du 8 août 2016, concernant l'accompagnement des salariés handicapés), par les référents handicap locaux (s'ils existent), responsable sécurité, manager, ergonome, médecins du travail, infirmiers, assistante sociale… ;
- la mise en place d'alertes (indicateurs de suivi des absences maladie longue durée…) ;
- la mise en place d'un suivi régulier des salariés en situations de handicap : visites de pré reprise (art. R4624-20), suivi individuel renforcé, entretiens avec la MH et/ ou RH…

Le maintien dans l'emploi étant l'affaire de tous, l'entreprise veillera à associer le médecin du travail, les délégués du personnel et la CSSCT au reclassement des salariés reconnus inaptes totalement ou

partiellement à leur emploi.

Les managers veilleront à l'adaptation des postes de travail aux restrictions d'aptitude et feront en sorte de permettre le maintien dans l'activité préférentiellement au reclassement. Le télétravail pourra être envisagé, parmi les possibilités de reclassement, avec toutes les garanties pour le salarié résultant notamment des articles L1222-9 et suivants et de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005.

L'entreprise et les représentants du personnel s'engagent à promouvoir auprès des salariés ayant des inaptitudes médicalement constatées la démarche de demande de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Cette démarche demeure toutefois volontaire et individuelle.

Des autorisations d'absences spécifiques seront accordées aux personnes qui s'engagent dans cette démarche.

Pour FO, l'objectif est de limiter au maximum les licenciements pour inaptitude, et d'adapter autant que possible la situation de travail à la situation de handicap.

Exemples d'actions du plan de maintien dans l'emploi :

- *mesures de prévention des risques de désinsertion professionnelle,*
- *mesures de repérage des situations de handicap,*
- *diagnostic de la situation du salarié en risque d'inaptitude,*
- *bilans ergonomiques,*
- *adaptations de poste,*
- *accompagnement des démarches RQTH, autorisations d'absence pour les démarches liées au handicap,*
- *adaptations d'horaires,*
- *aides au transport (transports adaptés, adaptation ou acquisition de véhicules, aide au permis …),*
- *aides à l'acquisition ou au remplacement d'équipement individuel (prothèses, appareillages auditifs …),*
- *aides au logement (aide à la recherche d'un logement plus adapté, participation aux frais de déménagements …),*
- *adaptation de l'environnement de travail,*
- *aménagement des rythmes, de l'organisation du travail, allègement ponctuel d'horaires, aménagement des postes, travail sur d'autres sites,*
- *mesures financières (prise en charge de cotisations sociales en cas de temps partiel, pré-retraite, retraite anticipée …),*
- *bilans de compétences,*
- *dispositifs de reclassement ou de changement de poste,*
- *actions avec la médecine du travail,*
- *préparation et accompagnement de la reprise du travail,*

- *autres actions en faveur du maintien dans l'emploi (communauté des référents handicap, référencement de prestataires externes, accompagnement spécifique, financement de matériel, prise en charge ponctuelle de déplacements domicile/travail, autorisations spéciales d'absences…),*
- *demandes de RLH (reconnaissance de la lourdeur du handicap) pour bénéficier de l'AETH.*

Mise en place de mesures de prévention de risques de désinsertion professionnelle	O/N
Avec mise en place d'indicateurs d'alerte	O/N
Si oui : quels indicateurs mis en place ?	
Arrêts maladie longue durée	
Perlés (arrêts intermittents de courte durée)	
Inaptitude	
Autres	
Mise en place de mesures de repérage des situations de handicap	O/N
Avec mise en place d'une procédure de signalement	
Nombre de personnes sensibilisées	
Nombre de signalements reçus	
Nombre de situations traitées/signalements	
Nombre de BOETH bénéficiaires du plan de maintien dans l'emploi *Le nombre renseigné ne peut être supérieur au nombre de BOETH de l'entreprise*	
Nombre de BOETH bénéficiaires de bilans ergonomiques	
Nombre de BOETH bénéficiaires d'adaptation de poste	
Nombre de BOETH bénéficiaires d'adaptation d'horaires ou aménagements organisationnels	
Nombre de BOETH bénéficiaire de reclassements ou changements de poste *Nb de bénéficiaires de l'OETH distincts (exprimés en personne physique) qui ont bénéficié d'un reclassement ou d'un changement de poste au titre du plan de maintien dans l'emploi sur la durée de l'accord*	
Nombre d'actions menées avec la médecine du travail	
Nombre de salariés handicapés licenciés pour inaptitude	
Nombre de salariés déclarés inaptes	
Existence d'un réseau d'acteurs externes spécialisés	O/N
Nombre d'aménagements techniques ou organisationnels avec intervention d'un partenaire extérieur	
dont organismes de placement spécialisés	

AUTRES PLANS D'ACTIONS

L'objectif premier de l'accord est de favoriser l'emploi durable des bénéficiaires de l'OETH dans l'établissement, l'entreprise, le groupe ou la branche concernés. Dès lors que les actions prévues tendent vers cet objectif, les dépenses qu'elles engendrent peuvent être imputées sur le budget de l'accord, et être prises en compte dans la pesée financière.

Exemples d'actions :

- *actions avec une école, une université, le PRITH …*

RELATIONS EA/ESAT/TIH

Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peuvent déduire de leur contribution à l'OETH le montant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des travailleurs indépendants handicapés (TIH) – anciennement qualifiés d'emploi « indirect ».

L'accord peut prévoir un développement de l'emploi indirect mais **ne peut inclure dans son budget les contrats réalisés avec le secteur adapté/ protégé/TIH** qui sont déjà valorisés au titre de l'OETH dans la déclaration annuelle.

De ce fait, les actions développées avec les EA/ESAT/TIH qui peuvent être valorisées financièrement dans un accord sont :

- des aides à la formation : des établissements ou des entreprises peuvent former l'encadrement du secteur protégé à leurs méthodes et techniques, contribuant ainsi à une amélioration qualitative et quantitative de leurs prestations ;
- des aides techniques : achat ou mise à disposition de matériel, des interventions et conseils dans différents domaines (méthodes, études, gestion de production, qualité, ergonomie, comptabilité…) peuvent aider ces structures à se développer, se stabiliser et se positionner sur de nouveaux marchés.

L'entreprise développera l'achat de prestations avec :

- les entreprises adaptées ;
- les établissements ou services d'aide par le travail ;
- les travailleurs indépendants handicapés.

Le montant des marchés conclus avec ces différentes structures sera de < *montant*> € au minimum chaque année.

Par ailleurs, des partenariats seront développés en vue d'accueillir des personnes issues de ces établissements, et pour favoriser leur développement.

Veiller à la qualité des contrats de sous-traitance, et aux types d'activités retenus (pas de substitution aux activités habituelles de l'entreprise).

Exemples d'actions :

- *constitution de la liste des EA, ESAT, TIH effectivement agréés/autorisés,*
- *information et sensibilisation des RH et décisionnaires d'achat, aux clauses sociales et aux achats responsables,*
- *partenariat EA/ESAT/TIH (accueil de personnes, embauches),*
- *appui au développement des structures (formation, conseils, subventions …).*

Nombre d'unités bénéficiaires valorisables au titre des relations entretenues avec le secteur adapté et protégé et travailleur indépendant handicapé (contrat de sous-traitance)	
Information et sensibilisation des RH et décisionnaires d'achat	O/N

Partenariat EA/ESAT : Nombre de personnes accueillies dont *(source DOETH)*	
Nombre de personnes accueillies en mise à disposition	
Nombre de personnes accueillies dans le cadre d'une prestation de services sur site	
Nombre de stagiaires accueillis	
Nombre d'embauches venant d'EA ou ESAT	

Appui au développement des structures (formation, conseils, subventions…)	
Existence d'une politique d'achat dite "responsable"	O/N
Autres actions, le cas échéant	O/N

PLAN DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION

Les actions d'information et de sensibilisation, sous réserve d'avoir un lien direct avec l'emploi de travailleurs handicapés, visent à :

- déconstruire les préjugés/les représentations sur le handicap ;
- donner un premier niveau d'information à l'ensemble des salariés de l'entreprise sur les acteurs et les outils relatifs à l'emploi des personnes handicapées et sur la compensation du handicap.

Les actions de communication interne visent à informer l'ensemble du personnel sur les objectifs poursuivis et les résultats obtenus au fil du projet.

Les actions de communication externe permettent de valoriser une image sociale à l'extérieur de l'entreprise avec des retombées positives en interne.

Veiller à ce que le budget alloué à ce plan de communication et de sensibilisation ne dépasse pas 20% (et 25% en cumul avec le budget d'animation, pilotage et suivi).

Exemples d'actions du plan de communication et de sensibilisation :

- *actions d'information et de sensibilisation (managers, salariés, équipes accueillantes …),*
- *informer le personnel des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés : actions liées à la sensibilisation des personnels, diffusion de l'accord à l'ensemble des partenaires et aux salariés, information dans les journaux internes, sites intranet et internet, animation du réseau des référents/correspondants de l'insertion des travailleurs handicapés en interne,*
- *impliquer les équipes pour intégrer le travailleur handicapé dans l'emploi : accompagnement par des personnes ressources internes (tuteur), présentation dès l'embauche à l'ensemble des collègues de travail, accompagnement par un tiers extérieur dans le cadre de l'emploi accompagné ou d'une prestation de soutien,*
- *actions de communication externe : brochures, sites web, newsletters, colloques, séminaires, prise en charge de formations en externe, forums, manifestations extérieures, participation à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées …,*
- *autres actions : club d'entreprises, réseau de référents inter-entreprises …*

Actions de communication
Nombre d'actions de communication externes : brochures, sites internet, newsletters, manifestations extérieures
Nombre d'actions de communication internes
Exemples d'actions
L'entreprise fait-elle partie d'un Club entreprises handicap ?

Actions de sensibilisation
Nombre d'actions de sensibilisation de l'environnement professionnel dont :
managers
dédiées aux salariés
dédiées aux équipes accueillantes
Exemples d'actions

ANIMATION, PILOTAGE ET SUIVI DE L'ACCORD

Pour conduire une politique d'emploi des personnes handicapées, il convient de s'appuyer sur une structure ou une personne dédiée, chargée de la conduite de cette politique et de sa mise en œuvre opérationnelle.

La mission de cette structure est de mettre en œuvre chacun des plans d'actions de l'accord.

Le pilotage et le suivi interne ont pour objectifs de :

- suivre le degré de réalisation des plans d'actions retenus,
- informer les acteurs concernés de leur avancement,
- réajuster les actions programmées en fonction des résultats annuels,
- coordonner les acteurs des différentes entreprises et établissements.

En outre, la politique d'insertion définie dans l'accord doit s'appuyer sur quelques éléments essentiels :

- l'implication dans chaque entreprise de la direction générale et des responsables des ressources humaines, facteurs essentiels de légitimité pour développer l'insertion des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise,
- un référent voire une mission handicap située au bon niveau de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement qui pilote et dynamise l'accord,
- le cas échéant, un correspondant/relais dans chaque entreprise et établissement qui met en œuvre l'accord et l'adapte aux caractéristiques locales,
- la mobilisation des compétences nécessaires (ressources humaines, médecin du travail, service formation, service social...) et des institutions représentatives du personnel et des représentants syndicaux,
- la mobilisation des directions de l'entreprise nécessaires à l'atteinte des objectifs de l'accord (formation, communication, achats, systèmes d'information).

Veiller à ce que le budget alloué à l'animation, au pilotage et au suivi de l'accord ne dépasse pas 20% (et 25% en cumul avec le budget du plan de communication et de sensibilisation).

Exemples d'actions :

- *implication de la direction, des RH, du service de santé au travail, autres acteurs*
- *rôle de la mission et/ou des référents Handicap*
- *référents, relais*
- *commission de suivi : implication des OS, des IRP, de la CSSCT*
- *entretien annuel des BOETH avec un référent*

ANIMATION, PILOTAGE, SUIVI DE L'ACCORD	
Lien du suivi de l'accord avec :	
* la direction	O/N
* les ressources humaines	O/N
* le service santé au travail	O/N
* autres	O/N
Nombre de personnes en équivalent temps plein (ETP) employées au sein de la mission Handicap le cas échéant	
Existence de référents/relais handicap au niveau local	O/N
Les salariés handicapés ont-ils un entretien annuel avec la mission handicap ou un référent handicap ?	O/N

Nombre de réunions de la commission de suivi	
Les partenaires sociaux ont-ils été associés ?	O/N
Les instances représentatives du personnel ont-elles été associées ?	O/N
Des représentants de la CSSCT font-ils partie de la commission de suivi ?	O/N
La commission de suivi associe toutes les OS représentatives ?	O/N
ou seulement les signataires ?	O/N

LE BUDGET DE L'ACCORD

Un accord, s'il est agréé, vaut exécution de l'obligation d'emploi. **L'employeur doit donc consacrer au financement du plan d'actions de l'accord (la "pesée financière" de l'accord) un montant au moins égal à celui qu'il aurait dû verser à l'AGEFIPH en l'absence d'accord agréé.**

Pour calculer le budget prévisionnel de l'accord, l'entreprise doit se fonder sur le montant de la contribution versée à l'AGEFIPH en année N-1 sans toutefois prendre en compte le montant des dépenses déductibles (art. D5212-28 et D5212-29).

Ce budget prévisionnel, calculé sur cette base, peut être ajusté en fonction des projections d'évolution de la contribution attendue compte tenu de la réalisation du plan d'action de l'accord.

Les éléments chiffrés à prévoir sont les moyens liés à la mise en œuvre :

- **du plan d'embauche et de recours au secteur du travail protégé et adapté (STPA) ou aux travailleurs indépendants handicapés,**
- **du plan d'insertion et de formation,**
- **du plan de maintien dans l'emploi et d'adaptation aux mutations technologiques,**
- **de la mise en place et du fonctionnement d'une cellule de suivi interne),**
- **des mesures d'accompagnement,**
- **des autres actions.**

Le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord : les sommes non dépensées une année peuvent l'être l'année suivante. La fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord afin de conserver la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d'insertion au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Au final, l'équilibre général du budget doit être respecté sur l'ensemble de la durée d'application de l'accord.

L'équilibre de l'accord est fonction du contexte spécifique de l'entreprise et de son environnement : emploi direct, sous-traitance au STPA, maintien dans l'emploi, formation, mesures d'accompagnement …

Attention !

- ➔ Les **salaires** versés aux travailleurs handicapés recrutés ne peuvent **pas** être supportés par le budget de l'accord.
- ➔ **Depuis le 1er janvier 2018, les dépenses cumulées de communication, d'animation, de pilotage et de suivi sont plafonnées à 25 % du budget prévisionnel de l'accord ; sont compris notamment dans ces 25% les salaires des personnes en charge de piloter l'accord.**

- Les mesures d'accompagnement financées sur le budget de l'accord sont celles qui ont un lien **avec l'objectif de l'accord soit l'insertion professionnelle** des travailleurs handicapés ; exemples : aménagement des transports en commun, co-voiturage ou tout autre moyen pour se rendre sur le lieu de travail en lien avec des collectivités locales ou des associations, aides pour faciliter l'obtention d'un logement proche et adapté…
- Seules les actions concernant directement les bénéficiaires de l'OETH définis à l'article L5212-13 peuvent être financées sur le budget de l'accord. Ainsi, le budget de l'accord ne peut **pas** être mobilisé pour financer des actions destinées à des salariés reconnus **inaptes** par le médecin du travail mais qui ne sont pas bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- Les mesures d'accompagnement qui sont **sans** lien avec l'emploi direct en milieu ordinaire d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi ne pourront **pas** être prises en compte sur le budget de l'accord (comme des prêts à taux préférentiels, des aides aux salariés dont l'enfant ou le conjoint est handicapé, des aides pour assurer des dépenses à caractère social liées au handicap etc…).Toutefois, elles peuvent légitimement figurer dans l'accord afin d'assurer une lisibilité de l'ensemble des actions dans l'entreprise.
- Des actions **périphériques** peuvent être également prises en compte si elles tendent à développer l'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire, objectif principal des accords (développement de technologies pour faciliter le travail des salariés handicapés, collaboration avec le milieu protégé à l'exclusion des sommes versées en paiement de la réalisation des contrats...).
- Ne peuvent pas être prises en compte dans le budget de l'accord, les actions qui ont été financées entièrement par un **organisme tiers** (AGEFIPH, OPCA…) ou qui constituent la réalisation d'une autre **obligation légale** (formation professionnelle, taxe d'apprentissage…).
- **Les dépenses liées à l'accessibilité des locaux professionnels ne peuvent pas être prises en charge par le budget** de l'accord. L'accord n'a pas pour objet de supporter financièrement les obligations légales ou réglementaires incombant aux employeurs.

Le coût prévisionnel des actions résultant du présent accord est de < *montant* > € par an décomposé comme suit :

Élément répétable autant que de besoin

- < *action* > < *coût prévisionnel* >

Un document annexé à l'accord et approuvé par les partenaires sociaux doit chiffrer, de manière indicative, pour chaque année de l'accord la valeur de chaque engagement pris.

FO vous rappelle d'être particulièrement vigilant à ce que le coût des actions de <u>communication, d'animation, de pilotage et de suivi de l'accord</u> soit raisonnable : maximum 25% du budget total de l'accord ; et en-deçà de 20 % s'il s'agit d'un renouvellement d'accord. Veiller à privilégier les actions plus "directes".

In fine, il faudra prêter attention à une répartition que vous estimerez appropriée selon le secteur, la taille, l'histoire de l'entreprise … et les revendications FO !

FORMALITÉS

Indiquer la durée de l'accord (de 3 à 5 ans) à compter de la date de signature, et sa date de fin. Indiquer aussi que quatre mois avant le terme de cet accord, l'entreprise invitera l'ensemble des organisations syndicales représentatives à une réunion afin d'enclencher la négociation d'un nouvel accord.

Il est à noter que la durée de l'accord doit s'exprimer en année civile. En effet, un accord est l'une des 5 modalités d'acquittement de l'OETH, cette obligation s'appréciant à la fin de chaque année civile, la durée d'un accord ne peut donc se faire qu'en année civile et non de date à date.

Concrètement si le dossier complet est déposé lors du premier semestre de l'année en cours (avant le 30 juin) alors la rétroactivité sera appliquée à l'accord au 1er janvier de l'année en cours, MAIS si le dossier complet est déposé après le 30 juin il n'y aura pas de rétroactivité et l'accord agréé débutera le 1er janvier de l'année suivante.

Le présent accord sera déposé en 1 exemplaire auprès de l'Unité Territoriale de la Direccte (du département du siège social de l'entreprise). Une version électronique leur sera également adressée le même jour.

Un exemplaire sera en outre déposé auprès du secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de <siège de l'entreprise>.

Un exemplaire du présent accord sera affiché sur les panneaux réservés aux communications de la Direction.

Le présent accord sera présenté pour avis au CSE de l'entreprise lors de la réunion du <XX/XX/XXXX>.

Fait à < Nom de la ville >
Le <XX/XX/XXXX>
En <nombre> exemplaires

Pour l'entreprise
Signature et fonction du signataire

Pour les délégations syndicales
représentées par leurs délégués syndicaux

Pour la ……	*Pour la ……*
Signature	*Signature*
etc.	

10. GLOSSAIRE

AAH	Allocation Adulte Handicapé
Ad'AP	Agenda D'Accessibilité Programmée
AETH	Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés
Agefiph	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées
APF	Association des Paralysés de France
ARS	Agence Régionale de Santé
ASI	Allocation Supplémentaire d'Invalidité
AT	Accident du Travail
BOETH	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés
Cap emploi	Réseau national d'organismes de placement spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (remplace la COTOREP)
CDCA	Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie (remplace le CDCPH)
CHSCT	Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail
CIH	Comité Interministériel du Handicap
CMI	Carte Mobilité Inclusion
CNCPH	Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées
CNEFOP/ CREFOP	Conseil National/Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle
CNNCEFP	Commission Nationale de la Négociation Collective, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CNH	Conférence Nationale du Handicap
CNSA	Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
CPF	Compte Personnel de Formation
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
C(R)OCT	Conseil (Régional) d'Orientation des Conditions de Travail
CSE	Comité Social et Économique
CSSCT	Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
DETH	Demandeur d'Emploi reconnu Travailleur Handicapé
DGCS	Direction Générale de la Cohésion Sociale
Direccte	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DOETH	Déclaration Obligatoire annuelle d'Emploi des Travailleurs Handicapés
DP	Délégué du Personnel
DRJSCS	Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale
DSN	Déclaration Sociale Nominative
EA	Entreprise Adaptée
ECAP	Emploi exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières
FNATH	Fédération Nationale des Accidentés du Travail
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
ERP	Établissement Recevant du Public
ESAT	Établissement et Service d'Aide par le Travail

ITI	Indemnité Temporaire d'Invalidité
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MP	Maladie Professionnelle
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
OIT	Organisation Internationale du Travail
OPS	Opérateur de Placement Spécialisé (Cap emploi)
PCH	Prestation de Compensation du Handicap
PDP	Prévention de la Désinsertion Professionnelle
PMSMP	Période de mise en situation en milieu professionnel
PRITH	Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
Sameth	Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
SST	Service de Santé au Travail
STPA	Secteur du Travail Protégé et Adapté
TIH	Travailleur Indépendant Handicapé
UNAPEI	Union Nationale des Associations de Parents et amis de Personnes Handicapées mentales
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
VIP	Visite d'Information et de Prévention

INCAPACITÉ

Dans le présent document, le taux d'incapacité est lié aux déficiences et incapacités des personnes handicapées ; il est déterminé par la MDPH à l'aide du guide-barème figurant en annexe 2-4 du code de l'action sociale et des familles.

INAPTITUDE

Suite à une maladie, un accident de travail ou non, un salarié peut se trouver dans une situation d'inaptitude au poste qu'il occupait. Concrètement, cela veut dire que cette personne n'est plus en capacité d'occuper ses fonctions précédentes. Seul le médecin du travail acte l'inaptitude.

INVALIDITÉ

Impossibilité d'assurer normalement sa subsistance par suite d'une réduction partielle ou totale de sa capacité de travail, consécutive à une blessure, une maladie, et qui peut donner droit à des prestations particulières en application du code des pensions en vigueur. C'est le médecin conseil de la sécurité sociale qui acte l'invalidité.

11. ANNUAIRE

ADMINISTRATION, DROIT ET AIDE JURIDIQUE

Ministère du Travail	www.travail-emploi.gouv.fr
Secrétariat d'État chargé des personnes handicapées	www.handicap.gouv.fr
Agefiph	www.agefiph.fr
FIPHFP	www.fiphfp.fr
Le portail de l'administration française	www.service-public.fr
MDPH	www.mdph.fr
Le Défenseur des droits	www.defenseurdesdroits.fr
Site sur le droit du handicap	www.handroit.com

ASSOCIATIONS

APF		www.apf.asso.fr
FNATH		www.fnath.org
UNAPEI		www.unapei.org

EMPLOI

Cap emploi	www.cheops-ops.org
Pôle Emploi	www.pole-emploi.fr
Site dédié au recrutement de personnes handicapées	www.hanploi.com
Site consacré au vidéo recrutement	www.jobinlive.com
Site dédié au recrutement de personnes handicapées	www.handi-cv.com

HANDICAP

Diversité, handicap et autonomie	www.handicap.fr
Information handicap en temps réel	www.handirect.fr
Politiques d'emploi en faveur des personnes handicapées en Ile-de-France	www.handipole.org
Site d'information sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en Rhône Alpes	www.handiplace.org
L'actualité de la formation et de l'emploi pour les personnes handicapées	www.missionhandicap.com
Internet au service de l'intégration sociale et culturelle des personnes handicapées visuelles	www.braillenet.org

Le portail où tout peut être lu, par tous	www.handicapzero.org

SECTEURS PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

Directeurs et cadres d'ESAT (ANDICAT)	www.andicat.org
Réseau des gestionnaires d'ESAT et d'EA (GESAT)	www.reseau-gesat.com
Union nationale des entreprises adaptées (UNEA)	www.unea.fr
Secteur protégé et adapté (HANDECO)	www.handeco.org

12. DOCUMENTATION INDICATIVE

- ✓ Droit des personnes handicapées 2019
  Lisiane Fricotté
  Collection Néret

- ✓ Liaisons Sociales Quotidien n° 55/2018 : Handicap : les leviers du maintien dans l'emploi
- ✓ Liaisons Sociales Quotidien n°119/2018 : Allocations aux personnes handicapées
- ✓ Liaisons Sociales Quotidien n°196/2018 : Comment est reconnue l'inaptitude physique
- ✓ Liaisons Sociales Quotidien n°209/2018 : Reclasser un salarié inapte
- ✓ Liaisons Sociales Quotidien n°231/2018 : Le licenciement pour inaptitude physique

- ✓ Actualités sociales hebdomadaires 2018 n°3054 : La retraite anticipée des travailleurs handicapés

- ✓ Code du travail :
  - Partie législative : articles L5211-1 à L5215-1
  - Partie réglementaire : articles D5211-1 à R5215-1

Confédération FORCE OUVRIÈRE

Mission Handicap

141 avenue du Maine - 75014 Paris

handicap@force-ouvriere.fr

01.40.52.82.27

handicap.force-ouvriere.org

@HandicapFO

©FOhandicap-Novembre 2019