

Travail et Handicap

les entreprises ont des [obligations d'emploi des travailleurs handicapés](#), soit physiquement dans l'entreprise, soit par le biais d'entreprise extérieures en sous-traitance. Cela permet aux entreprises d'avoir des déductions fiscales et des aides de l'état par des [Réduction d'impôt, crédit d'impôt et exonération de charges patronales](#) La CGT considère que l'entreprise utilise abusivement l'externalisation du travail handicap (espace vert, clientèle etc). Elle revendique l'embauche de handicapés en CDI sur ces postes.



DÉFICIENCE
AUDITIVE



DÉFICIENCE
VISUELLE



DÉFICIENCE
MOTRICE



DÉFICIENCE
MENTALE



DÉFICIENCE
D'ÉLOCUTION

ce que dit la loi sur le handicap

La loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a été votée le 11 février 2005 (Journal officiel du 12/02/2005). Cette loi se compose de 101 articles et donne lieu à la rédaction de plus de 80 textes d'application.

On y retrouve la définition du handicap suivante :

« 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. »

d'autre part, la loi crée une Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) dans chaque département sous la direction du Conseil général. Elle a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

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.

Les COTOREP et CDES sont donc remplacées par la CDAPH.

Droit à la compensation

Ce droit constitue l'un des principes fondamentaux de la loi.

Ainsi, 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. Désormais c'est le projet de vie de la personne qui est mis en avant. En fonction de celui-ci, un plan de compensation est élaboré et concrétisé par la prestation de compensation (qui remplace petit à petit l'ACTP et l'ACFP). Elle permet de couvrir les besoins en aides humaines et techniques, l'aménagement du logement, du véhicule, les aides spécifiques ou exceptionnelles, et les aides animalières.

La loi a aussi instauré deux nouveaux compléments à l'[allocation adulte handicapé \(AAH\)](#) : le complément de ressources et la majoration pour la vie autonome. Les bénéficiaires de l'allocation supplémentaire du Fonds spécial invalidité peuvent aussi bénéficier de ces compléments sous certaines

conditions.

De même, la loi améliore le cumul de l'AAH avec un revenu d'activité en milieu ordinaire, ainsi que la participation aux frais d'hébergement pour les personnes accueillies en établissement.

L'Allocation d'Education Spéciale (AES) est renommée : « Allocation d'éducation de l'enfant handicapé »

Emploi

L'obligation d'emploi est toujours de 6 % (sont apportées quelques modifications dans le calcul des bénéficiaires). Elle impose une sanction plus sévère pour les entreprises qui ne respectent pas cette obligation en augmentant le montant de la contribution à l'Agefiph. Elle modifie le code du travail sur le plan des aménagements d'horaires.

Le classement des travailleurs handicapés dans les catégories A, B et C est supprimé. Les entreprises qui emploient des personnes lourdement handicapées pourront bénéficier d'une aide à l'emploi ou d'une modulation de leur contribution.

La loi réforme aussi le travail en milieu protégé :

- Les ateliers protégés sont renommés Entreprises adaptées et sortent du milieu protégé. Ce sont désormais des entreprises du milieu ordinaire ayant pour vocation d'employer en priorité des personnes handicapées. La rémunération minimum est basée sur le SMIC.
- Les CAT sont renommés Établissement ou service d'aide par le travail. Les travailleurs ont droit à une rémunération garantie comprise entre 55 % et 110 % du Smic, cumulable avec l'AAH. La loi améliore les droits aux congés et à la validation des acquis de l'expérience.

En matière de retraite, dans le secteur privé est créée une majoration de pension pour les travailleurs handicapés bénéficiant d'un abaissement de l'âge de la retraite. Dans la fonction publique, les fonctionnaires handicapés répondant à certains critères peuvent partir en retraite anticipée.

nota : Deux arrêtés du 5 mai 2017 relatifs au [modèle de formulaire de demande auprès des maisons départementales des personnes handicapées](#) et au [modèle de certificat médical](#) à joindre à toute demande sont parus au Journal officiel.

Chez Suez Eau France

Il existe un accord handicap qui est renégocié tous les 3 ans. Tout salarié en situation de handicap a la possibilité d'avoir des aides supplémentaires à ce que prévoit la législation. Pour cela, il doit monter un dossier qu'il doit transmettre au service RH. Ce dossier est ensuite étudié par le service handicap au sein de la DRH. L'accord possède des dispositions spécifiques, pour en savoir plus, contactez vos élus CGT qui vous accompagneront dans l'ensemble de la démarche.

