

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

2nde Partie

Démarches administratives Financement des mesures

-PRESTO N° 83 Bis-

Pourquoi faire reconnaître son handicap ?

Faire reconnaître son handicap, c'est obtenir le statut de « travailleur handicapé » qui donne des droits et des avantages. C'est aussi bénéficier de mesures qui permettent de sécuriser son parcours professionnel et d'être reconnu pour ses compétences et non pour son handicap.

Faire reconnaître son handicap est une démarche administrative à la seule initiative du salarié. Il adresse sa demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) où elle sera examinée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH, ex Cotorep). Le médecin du travail, l'assistante sociale, la direction, le service du personnel ou encore les instances représentatives du personnel peuvent aider les salariés dans cette démarche. Nous recommandons aux salariés concernés de se rapprocher des **élus DP ou représentants au CHSCT de la FNAS F-O.**

Dans quels cas les Représentants du Personnel peuvent-ils intervenir ?

- Avant qu'une inaptitude soit prononcée.
- Lorsqu'une inaptitude ou un risque d'inaptitude est prononcé pour un salarié.

Dans le cas d'un CHSCT, il doit être associé à la recherche de solutions concernant l'organisation matérielle du travail, l'aménagement des lieux de travail.

- En cas d'absence d'un CHSCT ce sont les délégués du personnel qui émettent leur avis sur les mesures à envisager pour un salarié.
- Lorsque l'une des mesures d'OETH est demandée : l'aménagement de postes de travail, les contrats aidés, la reconversion professionnelle.
- L'accord de Branche OETH prévoit qu'avec l'accord du salarié, avant qu'une inaptitude soit prononcée les IRP se doivent de proposer des solutions pour aménager les postes de travail, prévoir une reconversion professionnelle. Le CHSCT (Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail) ou CE (Comité d'Entreprise) est associé à cette démarche en leur absence les DP émettent un avis sur les mesures à envisager.

Les instances représentatives du personnel accompagnent les salariés dans leur démarche de Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

- La RQTH permet d'accéder aux différentes mesures qui ont été prises pour les personnes handicapées en matière d'emploi et de formation professionnelle.

En dehors de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), d'autres statuts permettent de bénéficier des aides d'OETH ou de l'AGEFIPH en tant que bénéficiaires de l'obligation d'emploi donnée par l'article L.5212-13 du Code du travail, notamment :

- les titulaires de la carte d'invalidité (délivrée par la MDPH)

- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH, délivrée par la MDPH)
- les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduisent au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain (délivrée par la sécurité sociale)
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % (prononcée par la sécurité sociale)
- les mutilés de guerre et assimilés (ministère de la Défense).

Qui peut être reconnu travailleur handicapé ?

Dans son article 2, la loi du 11 février 2005 portant sur « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » nous donne 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 ».

Par exemple :

Les salariés qui ont des maladies invalidantes et/ou chroniques...

Maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses : diabète, déficience cardiaque, cancer, allergie, épilepsie, VIH, maladie orpheline, etc.

... des difficultés de mouvements...

Difficultés pour se déplacer, se tenir debout ou assis, manipuler des objets, porter des charges, etc.

Lombalgies - arthrose - malformation - amputation - hémiplegie - etc.

... des difficultés de vue...

Diminution ou perte de la vue : champ de vision rétréci ou entrecoupé, vision réduite en forte luminosité ou en pénombre, etc.

... des difficultés d'audition...

Diminution moyenne ou sévère même si elle peut être récupérée grâce à des prothèses auditives ou perte définitive de l'audition

... des difficultés psychiques...

Dysfonctionnement de la personnalité pouvant entraîner des troubles du comportement et de l'adaptation sociale.

... des difficultés intellectuelles

Difficultés de compréhension, de concentration, capacités d'apprentissage diminuées, difficultés d'adaptation, etc.

Le statut de travailleur handicapé est toujours attribué pour une durée limitée à l'issue de laquelle la demande doit être renouvelée. Le salarié n'a pas obligation d'informer l'employeur de sa qualité de travailleur handicapé. **Cependant, pour activer les aides d'OETH ou de l'AGEFIPH, l'employeur doit en avoir connaissance.**

OETH ou AGEFIPH ?

Pour connaître le train de mesures applicables aux salariés bénéficiant de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), ceux-ci doivent savoir à quelle fédération adhère leur employeur. Le schéma ci-dessous résume les différentes situations :



Comment déposer un dossier d'aide financière Agefiph ?

Pour déposer une demande d'aide à l'Agefiph, vous devez compléter un dossier. Il existe deux types de dossiers en fonction du type d'aide que vous sollicitez.

LE DOSSIER DE DEMANDE DE PRIME A L'INSERTION

Le dossier de demande de prime à l'insertion est à utiliser pour les aides suivantes :

- prime à l'insertion ;
- aide à l'apprentissage ;
- aide au contrat de professionnalisation.

Dans le cas d'une demande de prime à l'insertion ou de prime initiative emploi :

- Le dossier doit être transmis au plus tard 3 mois après l'embauche ;
- **La demande de prime doit être prescrite par un conseiller Cap Emploi, Pôle Emploi ou Mission Locale** et matérialisée par un formulaire dédié.

Dans le cas d'une aide à l'apprentissage ou au contrat de professionnalisation :

Le dossier doit être transmis au plus tard 6 mois après l'embauche.

Dans tous les cas, le dossier est à compléter et à signer au verso par l'entreprise et la personne. Les documents à joindre, spécifiques à chaque type d'aide, sont précisés dans la notice jointe au dossier.

Où envoyer votre dossier :

- Si votre demande concerne un recrutement en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, le dossier demande de prime est à retourner à l'Agefiph dans votre région ;
- Si votre demande concerne un recrutement en CDD ou en CDI, (une prime à l'insertion ou une prime initiative emploi), le dossier de demande de prime est à retourner à :

CENTRE DE TRAITEMENT AGEFIPH
TSA 30001
41013 BLOIS CEDEX

Le numéro attribué à votre dossier de demande d'aide vous sera adressé par courrier. Dès réception, vous pourrez suivre l'état d'avancement de votre dossier sur le site Agefiph.

LE DOSSIER DE DEMANDE DE SUBVENTION

Il concerne toutes les demandes d'aide à l'Agefiph, à l'exception de la prime à l'insertion, des aides à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation. Le dossier doit être transmis à l'Agefiph avant la réalisation de l'action.

Le dossier est à compléter et à signer au verso par le demandeur. Les documents à joindre au dossier sont spécifiques à chaque type d'aide.

Où envoyer votre dossier :

Le dossier demande de subvention est à retourner à l'Agefiph dans votre région. Le numéro attribué à votre dossier de demande d'aide vous sera adressé par courrier. Dès réception, vous pourrez suivre l'état d'avancée de votre dossier sur le site Agefiph.

Quelques principes concernant le traitement de votre dossier :

- Chaque dossier est étudié en fonction de son lien avec l'emploi et au regard de la compensation du handicap ;
- Des pièces complémentaires peuvent être demandées ;

Comment déposer un dossier d'aide financière OETH ?

C'est l'employeur qui doit solliciter OETH pour obtenir un financement. Ici encore, le rôle des représentants du personnel, comme celui des médecins du travail, peut s'avérer prépondérant dans l'accompagnement du salarié dans ses démarches.

TABLEAU COMPARATIF DES MESURES OETH/AGEFIPH

Insertion	OETH	Agefiph
CDI (dont CUI)	2 000 € (prorata temps travail)	De 1 600 à 3 000 € selon profil du salarié embauché (âge, minima social, etc.)
CDD + 12 mois	-	De 1 600 à 3 000 € selon profil du salarié embauché
Stage	500 € si 150 h minimum	—
Accompagnant TH	Si prestation interne : 3 520 € max. (1 000 € formation + 30 € x 84 heures sur 12 mois max.) Si prestation externe : 56 € TTC max. / heure dans la limite de 84 heures sur 12 mois max.	Aide au tutorat : Surcoût pour l'interne ou 23 €/h pour tuteur externe (pas de plafond mentionné)
Insertion milieu protégé vers milieu ordinaire de travail	<i>Expérimentation en cours</i> : <u>Passerelle ESAT>MOT</u> 4 000 € prime employeur 9 500 € max. pour ESAT accompagnateur sur 12 mois	<i>Expérimentation en cours</i> : <u>Passmo</u> 4 500 à 9 000 € prime employeur 6 300 € pour ESAT accompagnateur sur 3 ans
Mobilité pour accès à l'emploi en CDI	<i>Expérimentation en cours</i> : 2 000 €	Hébergement : 13.75 €/jour x 9 mois Déménagement : 765 €

Professionnalisation	OETH	Agefiph
Contrat de pro	De 80 à 90 % <u>si CDI</u> et selon effectif +/- 50 ETP	De 1 700 à 3 400 €/6 mois
Période de pro	De 80 à 90 % selon effectif +/- 50 ETP Filières métiers branche : plafond 15 000 € Autres filières : plafond 10 000 €	-
Apprentissage	10 000 € maximum	De 3 400 à 6 800 €/12 mois
Formation CUI	De 1 000 à 4 000 €	2 000 € forfait formation
Formation salarié	Financement du surcoût lié au handicap	Forfait de 2 000 à 4 000 €
VAE	<i>Expérimentation en cours</i> : 3 000 € max./dossier	Dispositifs hétérogènes selon régions

Maintien dans l'emploi	OETH	Agefiph
Bilan maintien en emploi	3 000 € max.	Gratuit si Sameth
Forfait aide au maintien	<i>Expérimentation en cours</i> : <u>Salaire de transition</u> = 6 000 € max.	6 000 € (contingent)
Reconversion professionnelle	100 % des frais pédagogiques, salaires de remplacement et frais annexes (OETH / Unifaf) > 30/06/2011 : limité aux inaptitudes	Co-financement frais pédagogiques avec Opca ou employeur + de 11 à 20 €/heure pour rémunération + frais annexes
Prime reconnaissance	1 000 € employeur (depuis 01/07/2011) 2 290 € salarié	-

Aménagement de poste	OETH	Agefiph
Aides techniques (prothèses, fauteuils, matériel adapté, etc.)	100 % si spécifique ou 40-60 % si non spécifique, plafonné à 15 000 €/salarié/12 mois	9 150 €/an sauf cas particulier
Aides de traduction, transport adapté, aménagement véhicule	5 000 € max. /salarié/12 mois	9 150 €/an
Aides humaines	-	9 150 €/an
Accessibilité	-	<u>De 20 à 500 salariés (hors ERP)</u> Diagnostic gratuit + 90 % des travaux
Permis de conduire	100 % du surcoût lié au handicap	De 800 à 1 300 €
Acquisition véhicule	-	4 575 €

Prévention	OETH	Agefiph
Diagnostic TMS	De 75 à 85 % plafonné à 8 000 €	-
Fonction animateur Prévention TMS	4 000 € formation (frais pédagogique + salaire) + De 1 000 à 4 000 € pour pérennisation	-
Diagnostic RPS	De 75 à 85 % plafonné à 8 000 € (50 000 € pour Ets + 500 ETP)	-
Accompagnement RPS	1 800 € max. pour 6 journées	-

Contacts :



<http://www.agefiph.fr> - 0 811 37 38 39* de 9h à 18h

* Coût d'un appel local depuis un poste fixe

oeth

Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

<http://www.oeth.org> - 01 40 60 58 58 ou contact@oeth.org



**Fédération nationale de l'Action sociale
CGT-FORCE OUVRIERE
7, passage Tenaille
75014 - PARIS**

Téléphone : 01 40 52 85 80 Télécopie : 01 40 52 85 79

Courriel : lafnas@fnasfo.fr

Site internet : <http://www.fnasfo.fr/>

FNAS F-O, octobre 2011