

## AGIR POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

# Synthèse sur L'emploi des personnes handicapées

### **1. Des droits :**

#### ✖ **La loi du 10 juillet 1987**

Toute entreprise du secteur public ou privé de plus de vingt salariés doit avoir dans son effectif 6% de Travailleurs Handicapés.

#### ✖ **La loi du 11 février 2005 appelée loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapés.**

Elle se traduit notamment par :

- La réaffirmation du principe de non discrimination et d'égalité de traitement entre tous les salariés.
- Le renforcement de l'accès aux lieux de travail et aux nouvelles technologies.
- Un nouveau mode de calcul du nombre de salariés handicapés.
- L'introduction d'une négociation collective obligatoire sur l'emploi des Travailleurs Handicapés.
- L'encouragement à recruter des compétences quelque soit le handicap et sa gravité.
- Un dispositif plus incitatif permettant la déduction des dépenses des entreprises et une contribution majorée pour celles ne faisant aucun effort.

#### ✖ **L'obligation d'emploi:**

- Quota de 6% de Travailleurs Handicapés pour le public et le privé pour les établissements et entreprises de plus de vingt salariés.
- Six possibilités pour cela:
  - Embaucher des Travailleurs Handicapés
  - Conclure des contrats de sous-traitance avec le secteur adapté (ESAT...)
  - Accueillir des personnes handicapées dans le cadre de stage (maximum 2% de l'effectif). Les stages doivent avoir une durée supérieure à 150heures.
  - Réaliser des dépenses en faveur des handicapés (travaux d'accessibilité - sensibilisation du personnel - transport adapté...)
  - Négocier un accord en faveur des Travailleurs Handicapés. Celui-ci porte sur le plan d'embauche, d'insertion et de formation professionnelle, un plan d'adaptation aux mutations technologiques et un plan de maintien dans l'entreprise.
  - Pour le privé, verser une contribution financière à l'AGEFIPH, celle-ci est fixée par bénéficiaire manquant.

Par bénéficiaire manquant:

- 400 fois le SMIC horaire pour les entreprises de 20 à 199 salariés.
- 500 fois le SMIC horaire pour les entreprises de 200 à 749 salariés.
- 600 fois le SMIC horaire pour les entreprises de 750 salariés et plus.

#### ✖ **Déclaration à la DDTE sur l'emploi des Travailleurs Handicapés (privé)**

La DOETH (Déclaration Obligatoire de l'Emploi des Travailleurs Handicapés)

Au plus tard le 15 février de chaque année déclaration prévue à l'article L323-8-5 du Code du Travail qui doit être donnée aux représentants du personnel.

## AGIR POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

### 2. Des acteurs insitutionnels au service de l'emploi des Travailleurs Handicapés.

- ✕ **L'AGEFIPH:** elle gère les fonds dédiés à l'insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés pour le privé. En 2006 : 560 millions d'euros récoltés - 20 mesures financées.
- ✕ **Le FIPHP:** il joue le même rôle que l'AGEFIPH pour le secteur public. Il a été créé par la loi de 2005. Plus de 120 millions récoltés en 2006.
- ✕ **La Maison du Handicap :** réunit l'ensemble des acteurs qui agissent sur le Handicap dans chaque département.
- ✕ **La CDAPH :** commission des droits à l'autonomie des personnes handicapés. Elle traite les demandes des enfants et des adultes et elle oriente :
  - désignation d'un établissement scolaire d'accueil, détermine le taux d'incapacité pour les prestations, prononce la reconnaissance des Travailleurs Handicapés.
- ✕ **CAP EMPLOI :** intervient auprès des personnes handicapées et des entreprises pour l'insertion - la maintien dans l'emploi - la formation - les bilans de compétences..
- ✕ **La Coordination Du Maintien dans l'Emploi:** dispositifs départementaux qui prennent en charge les salariés en risque d'incapacité.

### 3 L'acteur syndical CFDT

#### ✕ La section syndicale et le délégué syndical CFDT:

- Prise en compte du dossier Emploi des Travailleurs Handicapés (insertion - embauche - maintien dans l'emploi) sans oublier les questions de l'accès aux locaux.
  - Un point au moins annuel doit être réalisé dans la SSE avec un plan de travail : ça peut être concrètement la préparation de la négociation annuelle sur l'emploi des Travailleurs Handicapés.
  - La syndicalisation des travailleurs Handicapés est aussi un élément important d'intégration.
  - La section et le délégué syndical peuvent demander l'ouverture de négociation sur l'emploi des Travailleurs Handicapés.
- Attention : ne pas s'engager seul dans la négociation, travailler avec le syndicat et « la cellule emploi des Travailleurs Handicapés de l'URI » car l'accord doit être de qualité : il exonère l'entreprise de toute contribution après agrément.*
- La section syndicale et le délégué syndical doivent signaler à la coordination du maintien les salariés en risque d'incapacité et prendre en charge leur dossier.

#### ✕ Les délégués du personnel

- L'avis des délégués du personnel est requis en cas d'incapacité d'un salarié suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.
- En l'absence de Comité d'Entreprise, les délégués du personnel sont consultés sur les mesures prises en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés et notamment après l'attribution d'une aide financière de l'Etat.
- L'employeur doit porter à la connaissance des délégués du personnel le contenu de la déclaration annuelle relative à l'emploi des Travailleurs Handicapés (R232.10)

#### ✕ Le comité d'entreprise

- L'employeur doit communiquer la déclaration annuelle.
- La comité d'entreprise doit être informé sur l'évolution des l'emploi et notamment de l'emploi des personnes handicapées.
- Le comité d'entreprise donne un avis sur le plan annuel de formation. Il doit vérifier que les travailleurs Handicapés ont droit à la formation professionnelle.
- Le comité d'entreprise doit être consulté pour les contrats de sous-traitance avec le milieu protégé.

#### ✕ Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

- Toutes les gestions autour de l'emploi des personnes handicapées doivent être la préoccupation du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : propositions et avis motivés.
- Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail donne son avis pour toutes demandes d'aides financières pour l'aménagement des postes de travail.