

HANDICAP : Des moyens

Dessin : course de chevaux et photo de B. Salengro

Dans notre vie de syndicaliste nous sommes parfois interpellés par des problèmes concernant le handicap, et d'autres fois c'est à nous d'y penser. Comment agir, c'est le but des fiches qui vont être diffusées afin que la vie des personnes handicapées soit possible dans l'entreprise aussi facilement que celle des autres ! comment ? C'est le but de ces fiches qui veulent vous donner des armes pour affronter ce sujet.

B. Salengro

Un peu d'histoire

Pour une bonne compréhension il faut se remettre dans le contexte historique : les premiers textes évoquaient les travailleurs mutilés, amputés, les premières mesures sérieuses se sont mis en place à partir des hécatombes des guerres. Noter le vocabulaire il s'agit de personnes diminuées alors que le terme handicapé à une autre signification celle de donner de nouvelles chances à ceux qui en ont besoin. Rappelons nous que le terme handicap (hand in cap) est un terme de turf ! il s'agit donc par une compensation appropriée de donner une chance égale à chacun dans la course de la vie ; et pour cela d'alléger le fardeau de ceux que l'on dit « handicapés ». C'est la discrimination positive.

C'est encore un voeu pieux, mais qui prend forme de plus en plus au fur et à mesure de l'évolution législative.

C'est d'abord avec la loi du 23 novembre 1957 qui emploie le terme de travailleur handicapé : elle concerne aussi bien les infirmes de naissance que les travailleurs handicapés à la suite d'une maladie ou d'un accident.

Le 30 juin 1975

Une loi est votée, loi de principe qui tente de dégager en un texte unique les grandes orientations et les moyens qui doivent permettre à chaque handicapé d'atteindre un degré d'intégration sociale le plus élevé possible. Cette loi consacre l'abandon du concept d'assistance au profit de celui de solidarité. Elle érige en obligation nationale l'éducation, la formation, l'emploi et l'intégration des personnes handicapées dans la société. Cependant elle n'a pas opéré de refonte globale du dispositif antérieur.

La loi du 10 Juillet 1987

Elle concrétisera les améliorations nécessaires à une mise en oeuvre effective par une série de dispositions qui permettront une réelle politique. Pour exemple 350 000 actions financées par l'Agéfiph ont apporté un soutien à 500 000 personnes handicapées, ouvrant à 156 000 d'entre elles un chemin vers une citoyenneté accomplie.

LA LOI DU 10 JUILLET 1987

Les dispositions législatives de la situation actuelle dépendent de la loi du 10 Juillet 1987.

Dessin :

Cette loi prend en compte le problème des handicapés en ce qu'ils sont plus fragiles que les autres par leur handicap, qui est renforcé par le fait que leur niveau de formation est très souvent plus faible et que les entreprises développent une réticence à leur embauche.

La durée moyenne de chômage pour les demandeurs d'emploi handicapés est deux fois supérieure à celle de l'ensemble des demandeurs d'emploi : 681 jours contre 346 pour l'ensemble des chômeurs en 1988.

La loi de 1975 avait lancé l'action au niveau des Cotorep, de l'ANPE, des EPSR cependant si les pistes sont bonnes les incitations sont insuffisantes.

L'accessibilité des locaux et des transports connaît une évolution et une application trop lente.

Le monde associatif est très divers (UNAPEI, FNATH, APAJH, APF, UNAFAM, etc...) et le monde syndical ne se préoccupe pas beaucoup du problème.

Petit à petit l'idée que l'insertion en entreprise des personnes handicapées est moins coûteuse pour la société que la prise en charge au titre de la solidarité progresse dans les esprits.

Les apports de la Loi

Elle tend à créer une dynamique en faveur de l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés en prenant en compte les contraintes économiques des employeurs et en les associant pleinement à la politique qui leur est proposée.

Cette loi opère un renforcement de l'obligation d'emploi des personnes handicapés, elle accroît les moyens consacrés à leur insertion en créant le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées et simplifie un certain nombre de procédures.

Elle substitue à une obligation de procédure, une obligation de résultat. Les employeurs ne sont plus tenus de définir préalablement les postes offerts, ils sont entièrement libres de recruter les personnes handicapées qui leur conviennent et de choisir les postes qu'ils leur proposeront.

La loi offre la possibilité de s'acquitter par différents moyens :

- l'emploi de salariés handicapés
- la conclusion de contrat de sous-traitance avec le secteur protégé (CAT et Ateliers protégés)
- Une politique contractuelle par la mise en oeuvre d'accords collectifs agréés par l'état et devenant exonératoires
- Une contribution à un fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH). Le législateur fixe à 500 fois le SMIC horaire par emploi non pourvu, la contribution annuelle au fonds.

L'AGEFIPH

Dessin : de l'argent à distribuer aux handicapés pour la discrimination positive : une banque.

L'Agefiph est le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. C'est une association de droit privé, régie par la loi du 1er juillet 1901, ses statuts sont agréés par le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Son conseil d'administration se compose de quatre collèges : le collège des représentants des employeurs et le collège des représentants des salariés, il s'agit pour ces deux collèges des organisations les plus représentatives au plan national et siégeant au sein du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés, le collège des associations de personnes handicapées à caractère national et enfin du collège des personnes qualifiées désignées par chacun des collèges et par l'état pour deux personnes.

L'état n'apparaît pas comme membre de droit de l'association, il a seulement la faculté de désigner deux personnes qualifiées. Ce pluralisme et cette autonomie confèrent au fonds une position singulière dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

La C.F.E.-CGC y est représentée par un poste parmi les cinq du collège des salariés, ce poste est assuré par le Dr B. Salengro.

Le contrôle de l'autorité publique sur l'association s'exprime de différentes façons. D'une part, le fonds est tenu conformément au décret du 22 janvier 1988 de transmettre pour approbation au ministre chargé de l'Emploi le projet de répartition des contributions pour l'année en cours, ainsi que le rapport d'utilisation des contributions pour l'année écoulée. D'autre part, un contrôleur d'état est désigné par arrêté en date du 13 septembre 1991 pour exercer le contrôle économique et financier de l'état.

L'Agefiph recueille les contributions financières des entreprises au titre de l'obligation légale d'emploi établie par la loi du 10 Juillet 1987. Verser une contribution financière à l'Agefiph est en effet une des quatre mesures ouvertes aux employeurs pour s'acquitter de leur obligation d'emploi des personnes handicapées.

Ces contributions financières sont destinées à favoriser toute action d'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Ce n'est pas destiné à se substituer à l'état, les actions qu'il finance sont des actions nouvelles s'ajoutant aux aides publiques déjà existantes.

LES INTERVENTIONS DE L'AGEFIPH

Dessin :

Pour apporter des réponses concrètes et nouvelles aux différents acteurs concernés ainsi qu'aux personnes handicapées et être en complémentarité avec les dispositions existantes le Conseil d'administration a adopté à l'unanimité quatre programmes d'intervention.

Quatre objectifs principaux ont été visés au travers des différents programmes d'intervention :

- agir sur la qualification professionnelle
- mobiliser le monde de l'entreprise (employeurs et salariés)
- augmenter les moyens consacrés à l'insertion
- répondre aux obstacles techniques rencontrés par les personnes handicapées.

Les 17 mesures de l'Agefiph pour répondre à ces objectifs :

- Diagnostic et conseil aux entreprises
- Primes à l'insertion
- Maintien dans l'emploi
- Création d'activité
- Aménagement des postes de travail
- Accessibilité des lieux de travail
- Aides à la formation en alternance
- Aides à l'apprentissage
- Bilan de compétences
- Remise à niveau et redynamisation
- Formation professionnelle
- Soutien et suivi de l'insertion
- Placement des personnes handicapées
- Détachement en entreprise
- Rapprochement du milieu protégé et du milieu ordinaire
- Information et sensibilisation
- Aides aux innovations

Ces différentes mesures seront explicitées dans des fiches ultérieures.

Dessin : Un bottin

Adresses des délégations régionales de l'Agefiph

Antilles/Guyanne

Centre Delgrès Hauts de Dillon Escalier E

97200 FORT DE FRANCE

tél : 596 60 12 16

Fax : 596 71 87 76

Aquitaine/Poitou Charentes

1 Quai du Président Wilson

33323 BEGLES Cedex

tél : 05 56 49 25 32

Fax : 05 56 49 66 74

Auvergne/Limousin

12 avenue Marx Dormoy

BP 357 63010 CLERMONT FERRAND cedex

Bourgogne/Franche Comté

Parc Technologique de la Toison d'Or

8 allée André Bourland

BP 683 21018 DIJON

tél : 03 80 77 85 56

Fax : 03 80 77 85 57

Bretagne

Centre d'affaires Ile de France

4 avenue Charles Tillon

35000 RENNES

tél : 02 99 54 26 00

Fax : 02 99 59 37 88

Centre

ABC 2

35 Avenue de Paris

45058 ORLEANS CEDEX

tél : 02 38 78 04 40

Fax : 02 38 78 04 41

Ile de France

192 avenue Aristide Briand

92226 BAGNEUX Cedex

Tél : 01 46 11 01 55

Fax : 01 46 11 01 52

Languedoc/Roussillon

Parc Euro-Médecine
1006 rue de la Croix verte-Batiment 6
34198 MONTPELLIER cedex 5
Tél : 04 67 63 61 00
Fax : 04 67 04 52 62

Lorraine/alsace
Hôtel Consulaire 10 Viaduc Kennedy
BP660 54063 NANCY Cedex
Tél : 03 83 90 81 40
Fax : 03 83 90 81 41

Midi/Pyrénées
Inopole voie n° 2 rue de la Découverte
Bura Parc 3 BP 65
31675 LABEGE Cédex
Tél : 05 62 24 94 97
Fax : 05 62 24 94 69

Nord/Pas de Calais
238 rue de Paris
59040 LILLE Cedex
Tél : 03 20 14 57 20
Fax : 03 20 14 57 39

Normandie
30 rue Henri Gadeau de Kerville
76107 ROUEN Cedex
Tél : 02 32 81 94 80
Fax : 02 32 81 94 81

Pays de Loire
34 quai de Magellan
BP 23211
44032 NANTES Cedex 1
Tél : 02 40 48 94 40
Fax : 02 40 48 94 44

Picardie/Champagne Ardenne
Immeuble Reims 2000 4è étage
95 Bd du Général Leclerc
51100 REIMS
Tél : 03 26 50 66 10
Fax : 03 26 50 66 20

Provence/Alpes/Côte d'Azur/Corse
le Décisium Bâtiment A1
1 rue Mahatma Gandhi

13097 AIX EN PROVENCE Cedex 2
Té : 04 42 93 15 50
Fax : 04 42 93 15 40

Rhône-Alpes
29 rue Condorcet Batiment 1010
38090 VILLEFONTAINE
Tél : 04 74 94 20 21
Fax : 04 74 94 08 93
Siège social
192 avenue Aristide Briand
92226 BAGNEUX
Minitel 3614 code FIPH



L'OBLIGATION D'EMPLOI

Dessin : un crieur public avec son tambour et son papier

Qu'est ce que l'obligation d'emploi ?

La Loi du 10 juillet 1987 oblige tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus à employer dans une proportion de 6% de son effectif salarié les bénéficiaires suivant :

- * les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente versée par un organisme de sécurité sociale ;
- * les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise des 2/3 leur capacité de travail et de gain ;
- * les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension d'invalidité, les veuves de guerre et orphelins de guerre ;
- * les épouses d'invalides internés pour le service de guerre ;
- * les sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ;
- * les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP.

L'obligation d'emploi des personnes handicapées s'applique aussi dans la Fonction Publique selon des modalités particulières.

Comment bénéficier de l'obligation d'emploi en tant que travailleur handicapé ?
C'est à la commission départementale que se reconnaît la qualité de travailleur handicapé.

Les obligations de l'employeur vis à vis de la loi.

Il peut s'acquitter de son obligation de plusieurs façons

* soit par l'emploi direct de bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 : cela se traduit pour l'employeur par un certain nombre d'unités bénéficiaires calculés suivant le barème suivant :

Tout bénéficiaire de la loi du 10 juillet 1987 représente une unité à laquelle s'ajoute des unités ou des demi unités supplémentaires liées à des critères particuliers (décret n°92 1064 du 1er octobre 1992) :

En fonction de l'âge :

si inférieur à 25 ans ou supérieur à 50 ans une demi unité supplémentaire.

En fonction de l'importance du handicap :

pour la catégorie « B » une demi unité supplémentaire,

pour la catégorie « C » une unité et demi.

En fonction de la formation dispensée par l'entreprise :

500 heures de formation ou plus donne une demi unité supplémentaire.

En fonction du placement antérieur :

* en atelier protégé, en centre de distribution de travail à domicile, en centre d'aide par le travail, en institut médico-professionnel donne une unité supplémentaire à compter de l'année d'embauche.

* en centre de formation professionnelle donne une demi unité l'année d'embauche et l'année suivante.

Pour les accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles

En fonction du taux d'incapacité permanente :

* de 66,66 % à 85 % + une unité et demi

* plus de 85 % + deux unités et demi

Pour l'ensemble des bénéficiaires

En fonction de l'année d'embauche :

L'année d'embauche et la suivante + une unité

A noter que le recours à cette modalité par l'emploi direct permet à l'employeur de bénéficier d'aides de l'Etat et de l'Agefiph.

Si l'employeur n'arrive pas au quota de bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 il doit s'acquitter de son obligation :

* soit en concluant et en appliquant un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement relatif à l'emploi des bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987.

* soit en concluant des contrats de fournitures, de sous traitance ou de prestations de services avec des établissements de travail protégé (centres d'aide par le travail, ateliers protégés et centres de distribution de travail à domicile exclusivement). Cette modalité n'entre que pour 50% de l'obligation légale d'emploi : soit pour 3 % de l'effectif salarié soumis à l'obligation d'emploi.

* soit en versant une contribution à l'AGEFIPH dont le montant est égal par bénéficiaire manquant à :

- 300 fois le taux du SMIC horaire au 31 décembre pour une entreprise de 20 à 199 salariés.

- 400 fois le taux du SMIC horaire au 31 décembre pour une entreprise de 200 à 749 salariés.

- 500 fois le taux du SMIC horaire au 31 décembre pour une entreprise de plus de 750 salariés.

Le contrôle de l'obligation

L'obligation d'emploi des personnes handicapées est appréciée chaque année par une déclaration que l'employeur adresse à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les textes de référence sont la loi du 10 juillet 1987 n° 87-517 et le décret n°88-76 du 22 janvier 1988.

LA COTOREP

Dessin : une gare de triage avec des rails qui vont dans tous les sens.

En cas de problème avec le handicap, maladie ou accident qui viennent perturber la vie sociale ou professionnelle de l'adulte c'est à la COTOREP qu'il faut s'adresser pour décider de :

- la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- l'appréciation de l'aptitude au travail
- l'orientation du travailleur handicapé ainsi que son accompagnement éventuel de diverses mesures d'aide financière.

Quel est le rôle de la COTOREP ?

La commission technique d'orientation et de reclassement professionnel est compétente pour connaître la situation de l'ensemble des personnes handicapées adultes âgées d'au moins 20 ans (ou 16 ans en cas d'entrée dans la vie active). En fonction des demandes qu'elle reçoit, elle fait le point sur les aptitudes, fixe le taux d'incapacité et se prononce sur les demandes relatives à l'emploi, la formation, les aides financières et les placements en établissements médico-sociaux.

Quels types de situation peut examiner la COTOREP

La COTOREP est organisée autour de deux pôles de compétence :

- * emploi-formation professionnelle
- * aides sociales et financières, placements en établissements médico-sociaux.

1° section : EMPLOI/FORMATION

La COTOREP, réunie en formation de 1° section, attribue la qualité de travailleur handicapé et prend des décisions d'orientation pour la réalisation de projets de réinsertion professionnelle ; elle permet, par ses décisions, les prises en charge nécessaires pour faciliter le reclassement ; mais la COTOREP ne gère aucune offre d'emploi.

A partir des demandes formulées par les personnes handicapées, et de l'analyse de leurs besoins et de leurs possibilités, la COTOREP prend des décisions concernant :

- la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- l'appréciation de l'aptitude au travail

La COTOREP reconnaît, s'il y a lieu, la qualité de travailleur handicapé et classe le travailleur handicapé selon ses capacités professionnelles, dans l'une des catégories A,B ou C.

Le travailleur handicapé peut être orienté :

- vers un emploi en milieu ordinaire
- vers une préorientation (organismes de bilan)
- vers une formation :
 - stage dans un centre de rééducation professionnelle
 - stage dans un centre AFPA
 - contrat d'apprentissage
 - contrat de rééducation chez un employeur
- vers un emploi en établissement protégé :
 - atelier protégé
 - centre de distribution de travail à domicile

centre d'aide par le travail
- vers un accès à la fonction publique
(réunion d'une commission particulière pour le secteur public, mais c'est une voie très théorique).

Ces orientations peuvent être accompagnées d'aides financières :

- primes de reclassement
- subvention d'installation
- garantie de ressources sous forme d'un complément de salaire

Par ailleurs, d'autres aides peuvent être sollicitées auprès d'autres organismes (ANPE, AGEFIPH, Sécurité Sociale...)

2° section : AIDES SOCIALES ET FINANCIERES, PLACEMENTS EN ETABLISSEMENTS MEDICO-SOCIAUX

La COTOREP, réunie en formation de 2° section, prend des décisions concernant les demandes d'aides matérielles et sociales ainsi que l'orientation vers des établissements médico-sociaux.

- Elle apprécie le taux d'incapacité de la personne et décide de l'attribution de la carte d'invalidité.
- Elle décide de l'attribution d'allocations :
 - l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
 - l'allocation compensatrice pour tierce personne
 - l'allocation compensatrice pour frais professionnels supplémentaires.
- Elle instruit la demande de complément d'allocation aux adultes handicapés en faveur de la vie autonome à domicile et la demande de macaron civil (GIC)
- Elle décide de l'orientation du demandeur dans un établissement social ou médico-social:
 - maison d'accueil spécialisée,
 - foyer d'hébergement,
 - foyer à double tarification,
 - foyer occupationnel.

Nb : ne pas confondre ce qui relève de la COTOREP (Taux d'incapacité et allocation aux adultes handicapés) et celles de la Sécurité Sociale en matière d'invalidité (pensions d'invalidité/rentes accidents du travail).

COTOREP Mode d'emploi

Dessin : un petit homme avec une loupe lit un papier

Qui peut faire la demande ?

La personne elle même, ses représentants légaux, l'ANPE, le directeur de la DDASS, le Directeur de la DDTE, l'organisme ou service appelé à payer une allocation à l'intéressé au titre de son handicap, l'autorité responsable de tout centre, établissement ou service médical ou social intéressé.

Aucune demande ne peut être faite sans l'accord de la personne handicapée.

Comment faire une demande ?

Pour bénéficier des mesures citées dans cette fiche, il convient de remplir le formulaire de « demande d'une personne adulte handicapée » et de l'adresser à la COTOREP, accompagné des documents complémentaires nécessaires (notamment le certificat médical et le cas échéant, la déclaration de ressources). Les formulaires sont disponibles à la COTOREP, généralement située dans le chef lieu du département.

Ils sont également à disposition auprès des organismes suivants :

- caisses d'allocations familiales (CAF) et leurs antennes locales,
- caisses de mutualité sociale agricole
- directions départementales des affaires sanitaires et sociales (DDASS)
- services départementaux chargés de l'action sociale,
- agences locales pour l'emploi,
- centres communaux d'action sociale (mairies),
- service social près des caisses primaires d'assurance maladie (CPAM)

On a tout intérêt à se rapprocher des services de la Médecine du Travail dont on dépend afin de demander conseil sur la façon et l'opportunité de remplir ces demandes.

Comment la demande est-elle instruite ?

* le secrétariat permanent de la COTOREP est à la disposition des personnes handicapées pour les accueillir et les informer.

Il réceptionne et enregistre la demande en attribuant un numéro de dossier qu'il convient de conserver. Il est chargé de recueillir l'ensemble des pièces nécessaires à l'examen des demandes.

Composition de la commission

20 titulaires dont 2 personnes représentant les associations et 2 personnes représentant les organismes gestionnaires des centres de rééducation professionnelle, les ateliers protégés et les CAT le secrétariat est placé sous l'autorité conjointe de la direction du travail et de la direction des affaires sanitaires et sociales.

LES RECOURS :

Pour la deuxième section c'est le tribunal du contentieux de l'incapacité (TCI) dans un délai de deux mois et l'appel se fait devant la CNIAT (dans un délai de un mois) puis devant la cour de cassation.

Pour la première section devant la commission départementale des handicapés et le recours en cassation devant le conseil d'état.

NB

- « la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé » ouvre droit aux bénéfices de la loi du 10 juillet 1987.

- Au sens du code du travail (art. L.323.10) c'est une personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.

- La personne reconnue travailleur handicapé est libre d'en informer ou non son employeur. Celui-ci s'il en a connaissance, peut l'intégrer dans son quota, lors de sa déclaration annuelle, obligatoire pour les entreprises de 20 salariés et plus.

- Cette reconnaissance est pour une durée déterminée : deux ans, cinq ans, ou dix ans, à renouveler, cette commission classe le demandeur selon la gravité du handicap :

Catégorie A

Handicap professionnel dont le caractère léger ou temporaire permet d'escompter une réadaptation satisfaisante au travail dans un délai maximum de deux ans.

Catégorie B

Handicap professionnel modéré et durable entraînant une limitation permanente de l'adaptation professionnelle.

Catégorie C

Handicap grave et définitif nécessitant un aménagement important du poste de travail.

Très important :

Le statut de Travailleur Handicapé n'est pas un titre péjoratif mais un passeport détenu par la personne intéressée.

L'invalidité et le statut T.H. sont deux concepts différents et qui relèvent de procédures et d'organismes différents.

L'invalidité est la traduction d'un degré plus ou moins prononcé d'incapacité de travail, apprécié par le médecin conseil de la caisse d'assurance maladie.

Le statut T.H. associe la possibilité de travailler à l'état de handicap. C'est un moyen d'intégration professionnelle.

Dr B. Salengro avec le concours technique des services de l'Agefiph et grâce à son financement.

LE PDITH
Le réseau

Dessin : Un chef d'orchestre

Des plans sont établis par département pour coordonner les diverses actions qui tendent à participer à l'insertion des travailleurs handicapés.

Cela a été décidé en conseil des ministres du 10 avril 1991. En effet il existe de nombreux organismes dont l'objectif est, de façon exclusive ou non, l'insertion et le maintien des personnes en difficulté pour raison de santé : structures publiques ou parapubliques, associations diverses de type loi de 1901 ou intermédiaire, prestataires de services à caractère social. Il n'est pas toujours facile de se repérer selon les endroits.

Le PDITH est un instrument dont l'objectif est de coordonner les initiatives locales souvent dispersées et d'en assurer la complémentarité des actions.

C'est sous l'autorité du Directeur Départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Il a pour rôle de faire respecter la législation du travail et d'y participer activement ; pour cela il est aidé par un comité de pilotage.

Le comité de pilotage et son coordinateur établit un programme d'actions. Les plus fréquentes sont :

- l'information et la sensibilisation des entreprises
- la préparation des travailleurs handicapés à l'emploi : accueil, bilan, élaboration d'un projet professionnel, formation, placement.
- la prévention du risque d'exclusion professionnelle et le reclassement précoce.
- le passage du milieu protégé vers le milieu ordinaire de travail.

Intérêt pour les délégués :

Il faut s'adresser à la Direction Départementale du travail et de l'emploi pour obtenir ces plans. Il faut le faire car cela permet de connaître le milieu associatif et ses spécificités, c'est très enrichissant et permet des contacts pour mettre en oeuvre une action en faveur des handicapés. De même il faut voir avec la médecine du travail qui bien souvent connaît ces différents relais d'action et leurs intérêts réciproques.

Les organismes les plus souvent rencontrés sont la délégation de l'AGEFIPH, les équipes d'EPSR, ou d'OIP, les services sociaux et de formation.

Référence légale : loi du 30/07/1987, décrets du 30/04/1987 et circulaires du 16/11/87
Convention Etat Agefiph du 15/02/1994.

Dr B. Salengro avec le concours technique des services de l'Agefiph et grâce à son financement.

L'EPSR

Dessin :

Derrière ce sigle barbare se cache une équipe de professionnels d'horizon divers et réunis autour d'un projet : l'accompagnement de la personne handicapée dans son parcours d'insertion.

Cette Equipe de Préparation et de Suite de Reclassement est composée de :

- un conseiller professionnel (habilité par l'ANPE) qui :
 - rencontre les chefs d'entreprises pour les informer et les sensibiliser à la législation en faveur des travailleurs handicapés.
 - évalue les acquis professionnels et scolaires de la personne handicapée et définit avec la COTOREP l'orientation la mieux adaptée.
 - soutient l'intéressé dans sa démarche de recherche d'emploi et de candidature
 - négoce (avec le médecin du travail) les aides matérielles et/ou les aménagements de poste .
- Une assistante sociale (mise à disposition par le Directeur de la DDASS ou par le responsable de la CRAM) qui :
 - établit avec la personne handicapée une relation de confiance permettant une préparation psychologique à l'emploi.
 - l'aide à surmonter les difficultés de la vie quotidienne (logement, transport, contacts administratifs).
- Un secrétaire

D'autres personnes peuvent y collaborer comme des médecins, des psychologues etc... Les EPSR sont soit de droit public et sont sous l'autorité du DDTEFP, soit de droit privé et sont sous la tutelle du DDTEFP. Les dépenses sont totalement prises en compte par l'Etat si elles sont publiques et de l'ordre de 75% en cas de fonctionnement privé.

Dr B. Salengro avec le concours technique des services de l'Agefiph et grâce à son financement.

PRIME A L'INSERTION

Dessin :

OBJECTIFS

* Encourager les entreprises à poursuivre leur effort en faveur de l'embauche, de la formation professionnelle des personnes handicapées et à stabiliser l'emploi de ces personnes.

* Aider les personnes handicapées à accéder à l'emploi.

* Permettre aux jeunes handicapés d'acquérir des compétences et une qualification dans le cadre de contrats d'apprentissage et de contrats en alternance.

CONTENU

1 - Pour l'entreprise :

- subvention forfaitaire attribuée pour l'embauche d'une personne handicapée.

2 - Pour la personne handicapée :

- subvention forfaitaire pour l'accès à l'emploi.

Nature du contrat relevant de la prime à l'insertion :

- le contrat à durée indéterminée

- le contrat à durée déterminée d'une durée égale ou supérieure à 12 mois

- le contrat en alternance d'une durée égale ou supérieure à 12 mois

- le contrat d'apprentissage

Sont exclus

- le contrat emploi-solidarité

- le contrat de travail temporaire

- la succession de CDD inférieurs à 12 mois

- le contrat d'expatrié et tous les contrats conclus par un employeur établi hors du territoire national

- le contrat de VRP multcartes

- le contrat de rééducation en entreprise chez le même employeur.

Durée hebdomadaire de travail

- la durée hebdomadaire mentionnée au contrat de travail devra être au moins égale à 16 heures.

En cas d'employeurs multiples, la prime à la personne handicapée ne peut être attribuée qu'au titre d'un seul emploi.

BENEFICIAIRES

- Les employeurs concernés par les interventions du Fonds, tels que définis à l'article L.323.1 du code du travail, qu'ils remplissent ou non leur obligation d'emploi définie par la loi de 1987. :

* les entreprises et employeurs du secteur privé quelle que soit leur forme juridique

* les entreprises, organismes et établissements publics exclusivement soumis au droit privé (entreprises publiques ou nationalisées, établissements publics à caractère industriel ou commercial)

- Les personnes handicapées bénéficiaires de la loi de 1987 ayant signé un contrat de travail éligible à la prime.
- les jeunes handicapés titulaires d'une notification de la CDES ayant signé un contrat en alternance ou d'apprentissage.

En sont exclues :

- les entreprises ayant conclu un accord d'entreprise ou relevant d'un accord de branche au titre de la loi de 1987.
- les personnes handicapées ayant déjà bénéficié antérieurement d'une subvention à l'embauche AGEFIPH au titre d'un contrat de travail de droit commun, d'un contrat en alternance ou d'un contrat d'apprentissage.
- les personnes handicapées embauchées au sein des trois fonctions publiques : d'état, territoriale, hospitalière et au sein d'établissements publics autres qu'industriels et commerciaux.

MODALITE DE FINANCEMENT

La demande de financement, pour être recevable, devra parvenir à l'AGEFIPH au plus tard 6 mois après la date d'embauche.

1/ Pour l'entreprise :

* cas général

- 10.000 F à l'acceptation du dossier complet et conforme
- 5.000 F sur présentation du bulletin de salaire du 12° mois de travail effectif suivant l'embauche ayant donné lieu au premier versement.

2/ pour la personne handicapée

- 10.000 F à l'acceptation du dossier complet et conforme

NB : la prime pour la personne handicapée n'est pas renouvelable.

LE DOSSIER

Un dossier unique co-signé par l'employeur et le salarié. Il comprend :

- copie du contrat de travail
- copie du bulletin de salaire du premier mois de travail effectif
- copie de l'attestation de bénéficiaire de la loi de 1987 du salarié
- copie de l'avis d'aptitude médicale à l'embauche (volet employeur)
- relevés d'identité bancaire originaux des demandeurs.

Dr B. Salengro avec le concours technique des services de l'Agefiph et grâce à son financement.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Dessin :

OBJECTIF :

Permettre le maintien des salariés dont le handicap s'aggrave ou déclarés inaptes par le médecin du travail, en facilitant la mise en oeuvre rapide d'une action concertée des responsables de l'entreprise, notamment avec le médecin du travail.

MODALITES DE FINANCEMENT

* 30.000 F dès réception du dossier complet,

* un complément pourra être accordé sur présentation des justificatifs de la totalité des dépenses engagées. Ce complément pourra atteindre un montant maximum de 20.000 F. Il doit être sollicité dans les trois mois qui suivent le versement de la première échéance.

CONTENU

Subvention pour couvrir les premières dépenses pour la mise en oeuvre d'une solution de maintien dans l'emploi.

Dans les cas où la mise en oeuvre du maintien dans l'emploi nécessite des dépenses complémentaires, l'entreprise peut bénéficier des autres mesures AGEFIPH

DESTINATAIRES DE LA SUBVENTION

Les entreprises et employeurs du secteur privé ainsi que les organismes et établissements publics soumis au droit privé.

DOSSIER

Il y a intérêt à se rapprocher du médecin du travail qui est une pièce maîtresse dans cette mesure de l'AGEFIPH qui a pour objectif d'éviter l'inadaptation du salarié et la perte de son emploi.

Il faut noter que dans cette mesure c'est l'avis du médecin du travail qui permet de solliciter rapidement la subvention forfaitaire pour éviter le licenciement.

Le dossier comprend :

- copie du contrat du salarié
- lorsque le salarié est déjà bénéficiaire de la loi de 1987 : la copie du justificatif correspondant, l'attestation du médecin du travail précisant les conséquences de l'aggravation du handicap sur les exigences du poste occupé auparavant ou l'avis d'inaptitude.
- lorsque le salarié n'est pas bénéficiaire de la loi de 1987, l'avis d'inaptitude accompagné de la copie de la demande de reconnaissance de travailleur handicapé auprès de la COTOREP.
- le relevé d'identité bancaire original de l'entreprise.

Dr B. Salengro avec le concours technique des services de l'Agefiph et grâce à son financement.

LIEUX DE TRAVAIL Accessibilité
--

Dessin :

BUT

Adapter les lieux de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées et faciliter leurs conditions de vie et de travail dans l'entreprise.

CONTENU

- * Etude des moyens techniques et organisationnels à mettre en oeuvre pour faciliter l'accès ou les déplacements des personnes déficientes dans les lieux de travail.
- * Réalisation des travaux (accès et adaptation aux différentes déficiences : motrices, visuelles, auditives, etc... du site, des espaces de travail, des locaux d'usage général).

Les travaux et équipements proposés doivent s'inscrire au-delà des obligations légales.

DESTINATAIRES DE LA SUBVENTION

Les employeurs et entreprises du secteur privé ainsi que les organismes et établissements publics soumis au droit privé.

BENEFICIAIRES

- * les salariés bénéficiaires de la loi de 1987
- * les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'une inaptitude constatée par le médecin du travail et dont le maintien dans l'emploi est prévu dans le cadre d'un reclassement interne
- * les personnes handicapées en voie de recrutement, bénéficiaires de la loi de 1987, dont la déficience nécessite une adaptation de l'accessibilité

MODALITES DE FINANCEMENT

Les subventions accordées seront calculées en fonction de l'opportunité du projet, de la spécificité de l'accessibilité liée à la déficience et des obligations prévues par la loi.

L'AGEFIPH pourra faire valider le projet par des experts.

DOSSIER

- exposé détaillé du projet
- Budget prévisionnel
- Avis détaillé du médecin du travail sur la nécessité de procéder aux études et aux aménagements proposés.
- Copie de devis
- Copie du contrat de travail ou promesse d'embauche du ou des salariés handicapés concernés.
- Copie du justificatif de la qualité de bénéficiaire de la loi de 1987 ou de l'avis d'inaptitude au poste pour la personne reclassée dans l'entreprise.
- Relevé d'identité bancaire original de l'entreprise.

Dr B. Salengro avec le concours technique des services de l'Agefiph et grâce à son financement.



INSERTION Soutien et suivi

Dessin :

L'OBJECTIF

- * Compenser le handicap dans les situations de préparation, d'accès et de maintien dans l'emploi.
- * Résoudre les difficultés d'intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

CONTENU

1/ Aide ponctuelle à la personne handicapée pour compenser son handicap :

- aides techniques
- interprétariat, aides à la communication
- auxiliaires professionnels
- accompagnement social (hébergement, aménagement de véhicule, transport spécialisé)
- les interventions en faveur des transports collectifs feront l'objet d'une étude spécifique.

2/ Aides à l'entreprise permettant l'intervention rapide d'un professionnel de l'insertion en cas de difficultés de la personne handicapée. Cette intervention s'effectue à la demande de l'employeur, dans le cadre d'un contrat de suivi.

DESTINATAIRES DE LA SUBVENTION

- * les personnes handicapées bénéficiaires de la Loi de 1987.
- * les étudiants ou lycéens handicapés de plus de 16 ans, dès lors que leur handicap fait l'objet d'une notification de la CDES (l'équivalent de la COTOREP pour les enfants)
- * les employeurs concernés par les interventions du Fonds :
 - les entreprises et employeurs du secteur privé
 - les entreprises, organismes et établissements publics soumis au droit privé.
- * les structures d'insertion et de reclassement, à la demande des employeurs.

BENEFICIAIRES DE L'ACTION

- * les personnes handicapées bénéficiaires de la loi de 1987
- * les étudiants ou lycéens handicapés de plus de 16 ans, dès lors que leur handicap fait l'objet d'une notification de la CDES.

DOSSIER MODE D'EMPLOI

1/ pour la personne handicapée

- exposé détaillé du projet
- attestation de la situation actuelle du demandeur vis à vis de l'emploi
- copie du justificatif de la qualité de bénéficiaire de la loi de 1987
- budget prévisionnel du projet
- plan de financement comportant les justificatifs des demandes ou des accords de cofinancement.
- copie des devis de matériels ou des prestations intervenant dans la réalisation du projet.

2/ pour l'entreprise

- exposé détaillé du projet
- budget prévisionnel
- copie du contrat de suivi passé entre l'entreprise et l'organisme prestataire du suivi et précisant le calendrier prévisionnel d'intervention
- copie des contrats de travail et des justificatifs de la qualité de bénéficiaire de la loi de 1987 des personnes suivies
- relevé d'identité bancaire original.

DESTINATAIRES DE LA SUBVENTION

- * les personnes handicapées de la loi de 1987
- * les étudiants ou lycéens handicapés de plus de 16 ans, dès lors que leur handicap fait l'objet d'une notification de la CDES
- * les employeurs concernés par les interventions du Fonds :
 - les entreprises et employeurs du secteur privé
 - les entreprises, organismes et établissements publics soumis au droit privé
 - les structures d'insertion de reclassement, à la demande des employeurs.

Dr B. Salengro avec le concours technique des services de l'Agefiph et grâce à son financement.



FORMATION PROFESSIONNELLE

Dessin :

OBJECTIF :

Permettre l'acquisition des compétences professionnelles requises pour exercer un métier ou pour accéder à un emploi identifié.

Evaluer les capacités et les acquisitions pendant le stage obligatoire en entreprise

Valider les compétences professionnelles.

CONTENU

1/ pour les organismes de formation :

- soutien favorisant l'accueil des personnes handicapées et portant sur :
 - * la mise en place de formations adaptées aux nouvelles technologies en fonction des besoins des entreprises, d'un bassin d'emploi ou d'une branche professionnelle.
 - * le soutien pédagogique et le suivi des personnes handicapées pendant toute la durée de l'opération.
 - * la formation des formateurs à l'accueil de personnes handicapées.

En cas de nécessité, l'organisme de formation peut également bénéficier d'aides à l'accessibilité.

2/ pour les personnes handicapées

- réalisation d'une action de formation s'inscrivant dans un projet de parcours d'insertion
- poursuite d'études dans le cadre d'un projet professionnel
- acquisition du permis de conduire nécessaire dans le cadre du parcours d'insertion

3/ pour les entreprises

- encadrement pendant la période d'adaptation au poste
- complément au coût pédagogique de l'action de formation

DESTINATAIRES DE LA SUBVENTION

- les organismes de formation
- les personnes handicapées bénéficiaires de la loi de 1987
- les étudiants ou lycéens handicapés de plus de 16 ans, dès lors que leur handicap fait l'objet d'une notification de la CDES
- les employeurs concernés par les interventions du Fonds :
 - * les entreprises et employeurs du secteur privé
 - * les entreprises, organismes et établissements publics soumis au droit privé.

BENEFICIAIRES DE L'ACTION

- * les personnes handicapées bénéficiaires de la loi de 1987, salariées ou demandeurs d'emploi.

* les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'une inaptitude constatée par le médecin du travail et dont le maintien dans l'emploi est prévu dans le cadre d'un reclassement interne.

* les étudiants ou lycéens handicapés de plus de 16 ans, dès lors que leur handicap fait l'objet d'une notification de la CDES.

MODALITES DE FINANCEMENT

1/ Pour les organismes de formation :

- financement du coût pédagogique en complément de l'aide accordée par l'état ou la région.

- Prise en charge de l'adaptation des supports pédagogiques et des contenus de formation en fonction du handicap.

L'AGEFIPH se réserve la possibilité de faire valider le projet de formation individuel et collectif.

2/ Pour les personnes handicapées :

- Aide complémentaire à celle apportée par l'état, la région, l'organisme collecteur du CIF, les ASSEDIC,...

- Prise en charge de l'acquisition du permis de conduire dans la limite d'un plafond de 5.000 F

3/ Pour les entreprises :

- Aide, complémentaire à la participation de l'entreprise, au coût pédagogique de la formation.

- Participation au coût d'encadrement sur une période et une durée hebdomadaire limitées.

DOSSIER MODE D'EMPLOI

* Exposé détaillé du projet comportant le contenu pédagogique et le projet professionnel, ainsi que son déroulement chronologique.

* Le budget prévisionnel, la copie de la demande de cofinancement ou attestation de participation de l'employeur.

* La copie du devis de l'opération et le descriptif de la validation de la formation.

* La liste des personnes concernées avec la copie des justificatifs de reconnaissance de travailleur handicapé au sens de la loi de 1987.

* Un relevé d'identité bancaire original.

Dr B. Salengro avec le concours technique des services de l'Agefiph et grâce à son financement.

CREATION D'ACTIVITE

Dessin :

OBJECTIF

Favoriser les initiatives des personnes handicapées qui créent leur propre emploi.

CONTENU

Pour favoriser la création d'une entreprise ou le démarrage d'une activité indépendante par une personne handicapée permettant ainsi d'assurer un emploi pérenne compatible avec le handicap.

Différentes formes de subvention :

- * Pour la création de l'activité
- * Pour la formation de la personne handicapée à la gestion
- * Pour le suivi de la gestion par un organisme spécialisé

En cas de nécessité, la personne handicapée peut bénéficier des mesures « aménagement de poste » et « accessibilité des lieux de travail ».

Le créateur de l'activité ne peut bénéficier pour lui-même de la prime à l'insertion.

DESTINATAIRES DE LA SUBVENTION

Les personnes handicapées bénéficiaires de la loi de 1987 et demandeurs d'emploi présentant les conditions requises pour tenir l'emploi prévu.

Les créateurs doivent exercer effectivement le contrôle de la société, soit :

- être dirigeant de la société (gérant, associé de SNC, gérant de société en commandite simple, de société en participation, de SARL ou d'EURL, membre du conseil d'administration ou du directoire des sociétés anonymes)

et

- détenir au moins 50 % du capital, seul ou en famille, avec plus de 30% à titre personnel.

(notion de famille : sont prises en compte les parts détenues par le conjoint, les ascendants et descendants de l'intéressé).

MODALITES DE FINANCEMENT

- * Subvention d'un montant maximum de 70.000 F en complément des autres financements et dans la limite de 50 % maximum du coût total du projet.
- * Participation à la formation à la gestion dans la limite de 250 heures
- * Participation au suivi de l'entreprise, en complément de l'aide accordée par l'état au titre du chèque conseil.

CONSTITUTION DU DOSSIER

- * Exposé détaillé du projet comportant :

- l'étude de marché
- le contrat de franchise s'il y a lieu
- le lieu d'activité
- la date prévue pour le début de l'activité
- les projets de statuts de la société (SARL, SA,...)
- la copie de l'attestation de bénéficiaire de la loi de 1987
- le curriculum vitae

* Budget prévisionnel d'installation (joindre les factures ou devis)

* Plan de financement :

- fonds propres et apports divers
- subventions obtenues ou demandées (COTOREP, DDTE...)
- prêts bancaires
- subventions demandées à l'AGEFIPH (en précisant l'affectation de leur utilisation)

* Comptes d'exploitation prévisionnels, mettant en évidence les revenus prévisionnels de la personne handicapée :

- sur 1 an pour un chiffre d'affaires inférieur à 600.000 F
- sur 3 ans pour un chiffre d'affaires supérieur à 600.000 F

Dans les deux cas, le chiffre d'affaires doit être explicité.

* En cas de rachat d'une entreprise, bilans et comptes de résultat des trois dernières années.

* Engagement sur l'honneur de remboursement de la subvention en cas de revente ou de cession de l'entreprise dans un délai de 3 ans.

* Relevé d'identité bancaire original

Dr B. Salengro avec le concours technique des services de l'Agefiph et grâce à son financement.

POSTES DE TRAVAIL
Aménagements

Dessin :

OBJECTIF

Modifier l'outil ou l'organisation de travail pour permettre l'emploi ou le maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

CONTENU

* Etude des moyens techniques et organisationnels à mettre en oeuvre pour réduire l'écart entre les exigences du poste et les aptitudes de la personne handicapée.

Adaptation du poste et de l'organisation du travail aux aptitudes de la personne handicapée.

Les aménagements proposés doivent se faire en... afin de compenser le handicap. Il peut s'agir d'un accès à l'emploi, d'un reclassement ou d'une évolution dans l'emploi.

DESTINATAIRES DE LA SUBVENTION

Les employeurs concernés par les interventions du Fonds :

- les entreprises et employeurs du secteur privé,
- les entreprises, organismes et établissements publics soumis au droit privé.

BENEFICIAIRES DE L'ACTION

Les salariés reconnus travailleurs handicapés au sens de la loi de 1987.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'une inaptitude constatée par le médecin du travail et dont le maintien dans l'emploi est prévu dans le cadre d'un reclassement interne.

Les personnes handicapées en voie de recrutement, reconnus travailleurs handicapés et qui nécessitent une adaptation de poste.

MODALITES DE FINANCEMENT

La subvention sera calculée en fonction de l'intérêt du projet au regard de la déficience de la personne handicapée et des obligations légales de l'employeur.

L'AGEFIPH pourra faire valider le projet par des experts.

Le financement s'opérera en tenant compte de la réglementation en vigueur sur la TVA.

CONSTITUTION DU DOSSIER

* exposé détaillé du projet

- * budget prévisionnel
- * avis détaillé du médecin du travail sur la nécessité de procéder aux études et aménagements proposés
- * copie des devis
- * copie du contrat de travail ou promesse d'embauche du (ou des) salarié(s) handicapé(s) concerné(s)
- * copie du justificatif de la qualité de bénéficiaire de la Loi de 1987
- * relevé d'identité bancaire

Dr B. Salengro avec le concours technique des services de l'Agefiph et grâce à son financement.



AIDE AUX INNOVATIONS

Dessin :

OBJECTIF

* Permettre le développement de matériels et de technologies innovantes, favorisant la formation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

* Favoriser la réalisation d'actions d'insertions exemplaires.

CONTENU

* Etude et expérimentation de matériels techniques ou de technologies facilitant l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

* Elaboration et transferts de démarches ou d'actions innovantes.

DESTINATAIRES DE LA SUBVENTION

Les employeurs concernés par les interventions du Fonds :

- les entreprises et employeurs du secteur privé
- les entreprises, organismes et établissements publics soumis au droit privé,
- les structures d'insertion et de reclassement, à la demande des employeurs.

BENEFICIAIRES DE L'ACTION

Les personnes handicapées reconnues travailleur handicapé au sens de la loi de 1987.

MODALITES DE FINANCEMENT

* Participation aux frais d'étude de faisabilité

* Participation à l'élaboration d'un prototype, à l'exclusion de la production et de la commercialisation de la réalisation.

* Participation aux coûts d'élaboration et de transfert des méthodes exemplaires.

L'AGEFIPH se réserve la possibilité de faire évaluer le projet par des experts.

CONSTITUTION DU DOSSIER

* Exposé détaillé du projet, précisant la qualité des intervenants

* Budget prévisionnel

* Plan de financement accompagné des copies de demandes ou d'attestation de cofinancement

* Relevé d'identité bancaire original

Dr B. Salengro avec le concours technique des services de l'Agefiph et grâce à son financement.

CONSEIL AUX ENTREPRISES
Diagnostic, conseils, regroupements

Dessin :

OBJECTIF

- * Aider les entreprises à cerner leurs besoins en matière d'insertion ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées.
- * Proposer aux entreprises des solutions concrètes leur permettant de définir des démarches, des méthodes et des moyens humains à mettre en place pour permettre l'insertion ou le maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

CONTENU

- * Analyse qualitative et quantitative de la situation de l'entreprise au regard de l'emploi des personnes handicapées.
- * Définition des actions à mener en fonction des caractéristiques des entreprises.
- * Evaluation de la faisabilité de ces actions en tenant compte de la situation économique et technique de l'entreprise et de son environnement socio-économique.

DESTINATAIRES DE LA SUBVENTION

Les employeurs concernés par les interventions du Fonds :

- les entreprises et employeurs du secteur privé
- les entreprises, organismes et établissements publics soumis au droit privé.

BENEFICIAIRES DE L'ACTION

Les entreprises ou leurs regroupements concernés par les interventions du Fonds.

MODALITES DE FINANCEMENT

Le montant et les modalités de versement de la subvention seront déterminés en fonction de la complexité et de l'importance du domaine étudié par le diagnostic/conseil (nature de l'entreprise, l'effectif concerné, nature de l'activité...).

Le financement s'opérera en tenant compte de la réglementation en vigueur sur la TVA.

CONSTITUTION DU DOSSIER

- * Exposé détaillé du projet, de la situation socio-économique et de l'environnement de l'entreprise.
- * Calendrier prévisionnel de l'opération
- * Budget prévisionnel de l'opération
- * Budget prévisionnel
- * Description de la qualité des intervenants (prestataires externes ou internes)
- * Copie des devis des intervenants
- * Avis du médecin de travail lorsque le projet concerne le maintien dans l'emploi de salariés handicapés bénéficiaires de la loi de 1987, ou susceptibles de le devenir
- * Relevé d'identité bancaire original de l'entreprise

Dr B. Salengro avec le concours technique des services de l'Agefiph et grâce à son financement.

ALLOCATION Adultes handicapés

Dessin :

C'est la loi du 30 juin 1975 qui a institué cette allocation pour donner aux personnes présentant un grave handicap un minimum de ressources pour leur permettre de mener une vie la plus autonome possible dans des conditions satisfaisantes.

Cette allocation est servie comme une prestation familiale par les organismes débiteurs de prestations familiales.

Elle permet :

une affiliation à l'assurance maladie,

l'attribution du complément d'allocation aux adultes handicapés sous réserve d'en remplir les conditions.

LA PROCEDURE

Une demande doit être déposée auprès de la COTOREP à l'aide des imprimés adéquats (demande « personne handicapée » accompagné d'un certificat médical du médecin traitant et d'une déclaration de ressources de la personne handicapée).

La demande présentée fait l'objet d'une instruction par la COTOREP (deuxième section) qui détermine le taux d'incapacité ou la capacité de la personne à se procurer un emploi du fait du handicap et décide ou non de l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés.

La COTOREP notifie sa décision à l'organisme payeur, caisse d'allocations familiales (CAF) ou mutualité sociale agricole (MSA), qui vérifie si l'ensemble des conditions sont remplies.

QUI PEUT Y PRETENDRE

Les personnes handicapées dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 80%.

Les personnes qui, du fait de leur handicap, dans certaines conditions, sont dans l'impossibilité reconnue par la COTOREP de se procurer un emploi et justifient d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 50 %.

Dans les deux cas c'est la COTOREP (Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel) qui procède à l'évaluation de l'incapacité de la personne sur la base d'un barème adapté et propre à la Cotorep, récemment mis en oeuvre.

QUELLES CONDITIONS ADMINISTRATIVES

Nationalité française, ressortissant d'un pays de l'Union Européenne ou ayant conclu une convention de réciprocité avec la France.

Résidence en France.

Age supérieur à 20 ans ou à partir de 16 ans à condition de ne plus être à charge.

Ne pas bénéficier d'un avantage vieillesse ou invalidité ou d'une rente accident du travail d'un montant égal ou supérieur au montant maximum de l'allocation aux adultes handicapés.

QUELLES CONDITIONS FINANCIERES

Il faut disposer de ressources nettes imposables inférieures au plafond de ressources fixé pour l'octroi de l'allocation aux vieux travailleurs salariés, applicable aux personnes seules au 1er juillet de l'année précédant celle au cours de laquelle le droit est ouvert. Ce plafond est doublé pour les personnes mariées ou vivant maritalement. Il est majoré de 50 % par enfant à charge.

Valeur maximale en janvier 1996 : 3.392 F

QUELS RECOURS

Dans un délai de deux mois suivant une notification de la décision, la personne handicapée ou son représentant, peut déposer :

- soit un recours gracieux auprès de la COTOREP
- soit un recours contentieux devant le tribunal du contentieux de l'incapacité, ou devant la commission régionale agricole d'invalidité et d'inaptitude au travail.

Dans un délai de deux mois suivant la notification de la décision de la CAF ou de la MSA, la personne handicapée peut saisir le contentieux général de la Sécurité Sociale (Commission de recours amiable ou tribunal des affaires de Sécurité Sociale).

OU SE RENSEIGNER

- à la COTOREP
- à la caisse d'allocations familiales ou à la mutualité sociale agricole
- auprès des assistantes sociales de la Caisse régionale de sécurité sociale.

Art. L.821.1 du Code de la Sécurité Sociale.

Dr B. Salengro avec le concours technique des services de l'Agefiph et grâce à son financement.

ALLOCATION Compensatrice pour tierce personne

Dessin :

Elle est destinée à aider les personnes lourdement handicapées qui ont la nécessité d'avoir recours à l'aide d'une tierce personne pour les actes essentiels de l'existence.

QUEL MONTANT

Son montant varie entre 40 et 80 % de la majoration pour tierce personne versée par la Sécurité Sociale à une personne invalide classée en 3° catégorie.

Elle est attribuée selon des périodes décidées par la COTOREP et peut se cumuler avec l'allocation aux adultes handicapés, avec l'aide forfaitaire à la vie autonome à domicile, et avec tout autre avantage d'invalidité ou de vieillesse.

- L'allocation des attribuée au taux maximal de 80 % :
 - . si l'état de la personne nécessite l'aide d'une tierce personne pour la plupart des actes essentiels de l'existence et que cette aide est fournie
 - par une ou plusieurs personnes rémunérées
 - par une ou plusieurs personnes de l'entourage qui subissent, de ce fait, un manque à gagner
 - dans un établissement d'hébergement grâce aux concours de son personnel.
 - . si la personne est atteinte de cécité
- L'allocation est attribuée à un taux compris entre 40 et 70 % si l'état de la personne nécessite l'aide d'une tierce personne :
 - . soit seulement pour un ou plusieurs actes essentiels de l'existence
 - . soit pour la plupart de ces actes essentiels sans que cela entraîne pour la personne de l'entourage un manque à gagner.

QUI PEUT Y PRETENDRE

La personne handicapée qui :

- présente un état exigeant l'aide effective d'une tierce personne pour les actes essentiels de l'existence,
- est âgée d'au moins 20 ans et réside en France (ou entre 16 et 20 ans à condition de ne plus avoir droit aux allocations familiales).
- à un taux d'incapacité d'au moins 80 % évalué par la COTOREP
- n'a pas de ressources supérieures à un plafond (le plafond est le même que pour l'allocation aux adultes handicapés sauf pour revenus provenant du travail).

Textes de référence :

Articles 39 et 40 de la loi 75-534 du 30 juin 1975

Décret N° 77-1549 du 31 Décembre 1977

Dr B. Salengro avec le concours technique des services de l'Agefiph et grâce à son financement .

