

4 TESTEZ VOS CONNAISSANCES !


- 1. En France combien de personnes se déclarent victimes d'une déficience ?
 - 1 personne sur 5
 - 1 personne sur 10
 - 1 personne sur 25

- 2. Une personne sourde peut-elle conduire ?
 - Oui Non

- 3. 85% de personnes en situation de handicap souffrent d'un handicap non visible.
 - Oui Non

- 4. Quel est le point commun entre Marylin Monroe, Albert Einstein et Molière ?
 - Ils étaient tous schizophrènes
 - Ils étaient tous bègues

1 personne sur 5
 2 Oui
 3 Oui
 4 Ils étaient tous bègues



Nos centres médicaux

Nos différentes implantations vous garantissent une réelle relation de proximité

- | | |
|---|--|
| <p>HAUTS-DE-SEINE
 Antony
 2, rue de la Renaissance - 92160</p> <p>Boulogne
 88 ter, avenue du Général Leclerc - 92100</p> <p>Châtillon
 44 - 48, rue Louveau - 92320</p> <p>Issy-les-Moulineaux - Siège social
 52, boulevard Rodin - 92130</p> | <p>Le Plessis-Robinson
 Novéos, 8 C avenue Descartes - 92350</p> <p>PARIS
 Daumesnil
 50, avenue Daumesnil - 75012</p> <p>Netter
 72, avenue du Dr Arnold Netter - 75012</p> <p>VAL-DE-MARNE
 Saint-Maur-des-Fossés
 7-9, avenue du Mesnil - 94210</p> |
|---|--|

Vous souhaitez nous poser des questions, nous rencontrer ?

Appelez-nous : 01 46 45 90 72
Contactez-nous : contact@sestidf.fr

Vous souhaitez nous poser des questions, nous rencontrer ?

Appelez-nous : 01 46 45 90 72
Contactez-nous : contact@sestidf.fr

www.sestidf.fr

Découvrez les modules de e-learning sur notre site internet, rubrique «Formation».



Travail et situation de handicap

La participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap

Salarié Bénéficiaire de la loi de 2005		Employeur	
Interne	Externe	Interne	Externe
<ul style="list-style-type: none"> • Médecin du travail • Hiérarchie, ressources humaines • Représentants du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Médecin traitant & spécialiste • MDPH • SAMETH • CPAM 	<ul style="list-style-type: none"> • Médecin du travail • CHSCT, CSE, CSSCT • Représentants du personnel • Mission handicap (sous accord)* 	<ul style="list-style-type: none"> • AGEFIPH • SAMETH • OETH • Cap Emploi

*Convention AGEFIPH : signée entre l'entreprise et l'AGEFIPH, cette convention permet à l'employeur de gérer les cotisations en interne. Elle est renouvelable tous les 3 ans.

Lexique

- **AGEFIPH** : Agence de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées ;
- **Cap Emploi** : réseau national d'organismes de placement spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs ;
- **CHSCT** : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ;
- **CSE** : Comité Social et Economique ;
- **CSSCT** : Commission Santé-Sécurité et des Conditions de Travail ;
- **CPAM** : Caisse Primaire d'Assurance Maladie ;
- **MDPH** : Maison Départementale des Personnes Handicapées ;
- **OETH** : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés ;
- **SAMETH** : Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés.

La loi «handicap» du 11 février 2005 : qu'apporte t-elle ?

- Un **nouveau regard** sur le handicap
 - Le principe de **non-discrimination** pour l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
 - Le **droit à la compensation** des conséquences du handicap et l'égalité de traitement
 - L'extension de **l'accessibilité à tous**, dans tous les domaines de la vie en société, quel que soit le type de handicap.
- Depuis 2015**, les ERP (Etablissements Recevant du Public) non conformes avec la réglementation accessibilité peuvent faire l'objet de sanctions.

Selon la loi du 11 février 2005*, la notion de handicap désigne...

«toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société (...) 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»

*reprise de la loi du 10 juillet 1987

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation de compter un **minimum de 6% de personnes handicapées dans leur effectif**.

Pour satisfaire cette obligation, l'entreprise peut :

- **Recruter** du personnel ou accueillir des stagiaires en situation de handicap ;
- **Sous-traiter** du personnel via des établissements de travail protégés ;
- Conclure un **accord de branche ou d'établissement** portant sur l'emploi des personnes handicapées ;
- Ou encore verser une **contribution financière à l'AGEFIPH**.

La contribution versée à l'AGEFIPH

Au début de chaque année, l'employeur déclare les actions menées en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap auprès de l'AGEFIPH. Si l'obligation d'emploi de personnes handicapées n'est pas respectée, il doit verser une contribution à l'AGEFIPH par bénéficiaire manquant selon l'effectif de l'entreprise :

- 20 à 199 salariés = 400 x SMIC*
 - 200 à 749 salariés = 500 x SMIC*
 - Plus de 750 salariés = 600 x SMIC*
- *SMIC horaire

Les entreprises n'employant aucune personne reconnue travailleur handicapé et n'ayant entrepris aucune action concrète en leur faveur pendant plus de 3 ans sont soumises à une sur-contribution équivalente à 1 500 fois le SMIC horaire par personne handicapée manquante.

NOS CONSEILS

Salariés, vous vous retrouvez dans la définition du handicap (loi 2005) ?

N'hésitez pas à en parler à votre médecin du travail ! Vous avez la possibilité de faire reconnaître votre handicap afin d'envisager d'être accompagné dans le cadre d'un maintien en emploi et ce, grâce à des aides techniques et/ou organisationnelles, un reclassement en interne ou en externe, avec une formation si nécessaire.

Votre médecin du travail ainsi que l'équipe pluridisciplinaire du SEST sont à votre écoute et peuvent vous accompagner dans la réalisation de vos projets. Adapter le poste d'une personne en situation de handicap, lui permet de travailler comme ses collègues. En parler, c'est trouver des solutions !
Pour aller plus loin, des informations complémentaires sont à disposition sur le dépliant de prévention : «La Cellule de Maintien en Emploi (CME)».

Employeurs, vous doutez de vos possibilités à intégrer un travailleur en situation de handicap au sein de vos équipes ?

Vous pouvez bénéficier d'un accompagnement à l'insertion de votre nouveau collaborateur. Vous pouvez également vous faire accompagner dans la mise en place d'une politique handicap dans votre entreprise et obtenir une aide au financement de l'aménagement de poste. Dans le cas d'une intégration réussie, la performance au poste sera optimale !