


GUIDE DU SALARIÉ



**MALADIES, ACCIDENTS !
ANTICIPEZ
votre reprise de travail...**

**... ET GARDEZ
votre emploi !**

Après la loi du 10 Juillet 1987.
Loi sur l'Insertion Professionnelle
des Personnes Handicapées.



« C'est pas parce que je suis malvoyant que ne je n'ai pas une vision d'avenir ! »

« C'est pas parce que je suis cardiaque que je ne prends pas mon travail à coeur ! »

« C'est pas parce que je suis à mobilité réduite ... que je suis contre la mobilité professionnelle ! »

« C'est pas parce que je suis de petite taille... que je ne vois pas ma carrière en grand ! »

POURQUOI CE LIVRET DU SALARIÉ ?

« ANTICIPATION »

Notre Collectif CGT Handicap Santé Travail Nouvelle-Aquitaine, fort de ses six années d'expérience passées auprès de l'AGEFIPH, souhaite apporter aux salariés ce livret pour s'aguerrir du sujet du handicap.

Depuis sa création, notre organisation syndicale CGT s'est toujours emparée des problématiques de la Santé au Travail. Il suffit d'aller consulter les fiches des repères revendicatifs de la CGT pour constater ces dires. Quelles que soient les fiches (n°1, 3, 5, 7, 8, etc.) jusqu'à la fin, elles portent la prévention, les conditions, l'hygiène et la sécurité au Travail.

Par ce livret, nous voulons montrer aux salariés que la CGT peut leur apporter des informations sur des sujets touchant la santé et la maladie par l'anticipation et la maîtrise des sujets.

Et quoi de mieux qu'un livret qui vous apporte toutes ces informations ?

L'inaptitude n'est pas toujours bien maîtrisée par nos élus, syndiqués ou salariés, comme bien d'autres

circonstances majeures, touchant leur emploi, et dues à des problèmes de santé. Par ce guide, vous trouverez à qui vous adresser pour vous aider et avoir une vision de ce qu'il faut faire pour garder son emploi en cas d'inaptitude et se prémunir de ce fléau qu'est le handicap.

Comme la CGT et son histoire, nous voulons apporter notre pierre à l'édifice.

La CGT a toujours été porteuse d'initiatives pour la santé des salariés, continuons...anticipons...

« MAIS ENSEMBLE »

*Le Collectif CGT Handicap Santé Travail
Convention CGT/AGEFIPH Nouvelle-Aquitaine*

QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ?

Selon la loi du 11 février 2005, constitue un handicap, 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.

À NOTER...

Contrairement à une idée reçue, 80 % des personnes concernées ont un handicap invisible.

Les personnes en fauteuil roulant ne représentant que 2 % des cas.



1 OBTENIR LE STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

LA SITUATION DE LA PERSONNE

- Vous présentez un handicap, un problème de santé ou vous avez été victime d'un accident du travail.
- Vous ne disposez d'aucune reconnaissance administrative de votre handicap.
- Du fait de vos problèmes de santé, vous avez des difficultés à trouver un emploi ou, si vous travaillez, vous craignez de perdre votre emploi à plus ou moins long terme.

QU'EST-CE QUE LA RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE DU HANDICAP ?

Afin de pouvoir accéder à certaines aides et services spécifiques, la personne handicapée, salariée du secteur privé ou travailleur indépendant, doit être reconnue au plan administratif comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Certaines personnes handicapées possèdent déjà cette reconnaissance, du fait de leur statut (voir encadré page 4). Celles ne relevant pas de ces catégories doivent faire valoir leurs droits auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) et monter un dossier de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).



Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi assure à la personne une meilleure prise en compte de sa situation en matière de formation et d'emploi.



QUI EST BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI ?

- ▶ **Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée par la Sécurité sociale ou tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- ▶ **Les titulaires d'une pension d'invalidité** dont la capacité de travail ou de gain est réduite à au moins deux tiers de leur capacité.
- ▶ **Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).**
- ▶ **Les anciens militaires et assimilés**, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
- ▶ **Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité** attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
- ▶ **Les titulaires de la carte d'invalidité** définis par l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles.



Les personnes ne relevant pas de ces catégories doivent demander une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

QUI PEUT BÉNÉFICIER DE LA RQTH ?

La RQTH peut être attribuée à toute personne âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle, et dont les capacités physiques ou mentales sont diminuées par un handicap.

COMMENT OBTENIR LA RQTH ?

La personne handicapée doit se rapprocher de la Maison Départementale des Personnes Handicapées qui lui demandera de remplir un dossier de demande comprenant une fiche d'identification, un projet de vie, un certificat médical daté de moins de 3 mois et différentes pièces justificatives. Le dossier sera examiné par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Elle notifiera au demandeur sa décision de lui attribuer ou non la RQTH.

COMMENT SE FAIRE AIDER DANS LA DÉMARCHE ?

Les services de la MDPH apportent toutes les informations et conseils nécessaires pour remplir le dossier de demande. Mais la personne peut également trouver de l'aide auprès des interlocuteurs suivants :

- **Cap emploi ou Pôle emploi.** Si la personne est suivie par l'un de ces services, elle pourra être accompagnée, notamment pour définir et mettre

en oeuvre la partie professionnelle de son « projet de vie » ;

- **le médecin du travail.** Si la personne est salariée et rencontre des difficultés dans son emploi pour des raisons de santé ;
- **Cap Emploi.** Si la personne travaille et que son emploi est menacé pour des raisons de santé ;
- **une assistante sociale.** Elle peut constituer un relais avec le médecin-conseil de la Sécurité sociale (ou de l'organisme de protection sociale concerné) pour l'obtention d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail ;
- **le référent CGT handicap.** Il peut guider efficacement dans la démarche.

POURQUOI FAIRE RECONNAÎTRE SON HANDICAP ?

La RQTH offre certains avantages au salarié handicapé. Elle lui permet notamment :

- **d'être considéré comme « public prioritaire »** dans les dispositifs d'aide à l'insertion et à l'emploi. Il peut donc accéder à des mesures proposées à d'autres publics en difficulté (chômeurs de longue durée, allocataires du revenu de Solidarité active) parfois sans autre condition.
- **d'accéder aux services de Cap emploi.**



- **de prétendre aux différentes aides et mesures d'accompagnement** à l'insertion, à l'emploi ou à la création d'activité proposées par l'Agefiph et le FIPHFP.

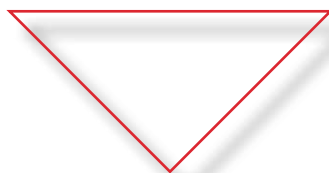
Pour les personnes déjà en emploi, elle permet :

- **de bénéficier d'aménagements spécifiques** (poste de travail, aménagements d'horaires, formation, temps partiel de droit dans la fonction publique) et, d'une manière générale, de l'ensemble des mesures permettant le maintien dans l'emploi.
- **d'ouvrir droit, dans le secteur privé, au doublement de la durée du préavis légal** en cas de licenciement (avec un maximum de trois mois).

- **d'accéder aux services du Cap Emploi** en vue d'une démarche de maintien dans l'emploi.

- **de bénéficier d'un recrutement direct dans la fonction publique** par la voie contractuelle. Ce type de recrutement donne vocation à la titularisation.

- **de bénéficier, dans la fonction publique, d'une priorité de mutation** et des procédures de détachement ou de mise à disposition auprès d'une autre administration.



VERS QUI VOUS ORIENTER ?

La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)

La personne peut y retirer un dossier de demande de Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Ils l'aideront à remplir le dossier.

COMMENT AGIR EN CAS DE RISQUE D'INAPTITUDE AU TRAVAIL ?

LA SITUATION DE LA PERSONNE

- La personne a un emploi, qu'il soit de statut privé ou public.
- Elle rencontre des problèmes de santé susceptibles de compromettre son activité.
- Elle n'a pour l'instant signalé sa situation à personne mais s'inquiète pour son avenir.

QUELLES DÉMARCHES ?

- **Si la personne est salariée et en activité**, elle peut solliciter le médecin du travail à tout moment. Une première visite permettra d'établir un bilan de sa situation, de mesurer les éventuelles restrictions d'aptitudes à envisager et de faire le point sur les dispositions à prendre.
- **Si la personne est salariée et en arrêt maladie**, elle peut solliciter une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail. Elle sera suivie d'une deuxième visite au moment de la reprise du travail.
- **Si la personne relève d'un autre statut privé**, elle effectuera les mêmes démarches auprès du service médical concerné : le médecin traitant pour les artisans et les professions libérales, le service de santé au travail de la MSA pour les ressortissants de cette dernière.
- **Les agents de la fonction publique** peuvent se signaler auprès du médecin du travail ou médecin de prévention attaché à leur administration et autres instances spécifiques à chaque fonction publique.

“

ANTICIPATION !

« En cas de risque d'inaptitude ou de restriction d'aptitude, vous devez élaborer votre stratégie le plus tôt »

”

POURQUOI EST-IL NÉCESSAIRE DE SIGNALER AU PLUS VITE SA SITUATION ?

- La personne ne doit pas mettre sa santé en danger.

Persister à son poste sans prendre conseil malgré les difficultés rencontrées risque d'aggraver son état de santé et de réduire les possibilités de maintien dans l'emploi.

- La personne doit être en mesure de définir au plus tôt sa propre démarche.

Pour ce faire, elle doit disposer d'un maximum d'éléments objectifs sur sa situation. De quoi souffre-t-elle ? La maladie ou la déficience risque-t-elle d'évoluer ? En quoi sa capacité de travail est-elle réduite ? Si elle n'était plus en mesure d'assumer son poste actuel, dans quelle direction souhaiterait-elle s'orienter ?

- Si nécessaire, la personne doit engager au plus tôt les démarches de reconnaissance du handicap.

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) suppose une démarche auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

- Une attitude attentiste n'aura d'autre effet que de compromettre les solutions de maintien dans l'emploi.

Envisager un aménagement de poste ou un reclassement professionnel demande du temps et de l'énergie. Mieux vaut éviter de placer l'employeur devant le fait accompli d'une inaptitude qu'il devra résoudre dans l'urgence.



À MÉDITER...

Plus de 95 % des salariés inaptes au poste de travail sont maintenus dans l'emploi si l'inaptitude est anticipée et bien gérée !

A l'inverse ils sont licenciés ...

QUELLES SONT LES SUITES DE LA VISITE AUPRÈS DU MÉDECIN DU TRAVAIL ?

Sitôt saisi, le médecin du travail (ou le médecin chargé de la santé au travail pour l'administration concernée dans la fonction publique) peut mobiliser les intervenants compétents en temps voulu et orienter la personne vers les bons interlocuteurs (Cap Emploi, MDPH, etc.) pour faire le point sur ses droits avant même que l'avis d'inaptitude soit prononcé.

QUI CONTACTER POUR METTRE TOUTES LES CHANCES DE SON CÔTÉ ?

- **Son médecin traitant.** Il est utile de le tenir informé de la démarche effectuée auprès du médecin du travail qui est susceptible de le contacter pour plus d'informations.
- **Une assistante sociale.** Selon son statut, la personne s'adresse au service social dont elle relève. Celle-ci peut anticiper sur d'éventuelles difficultés sociales liées à l'état de santé de la personne et l'accompagner dans ses démarches.
- **Un référent CGT Handicap.** Il vous guidera dans vos démarches et saura vous conseiller. Contacts à la fin de ce livret.



CONSEIL...

Il faut dédramatiser.

Au cours de sa vie active, une personne sur deux est confrontée à une situation de handicap durable ou réversible liée au vieillissement, à une maladie, suite à un accident.

La loi oblige l'employeur à rechercher toutes les alternatives positives avant d'envisager un licenciement pour inaptitude.

VERS QUI VOUS ORIENTER ?

Le médecin du travail (pour les salariés du privé)

Il est le premier interlocuteur à contacter. Indépendant et tenu au secret médical, il a pour mission de permettre au salarié d'exercer sa profession sans risque pour sa santé et, si nécessaire, de préserver son emploi en cas de diminution de sa capacité de travail. Il est le seul habilité à se prononcer sur l'aptitude au travail.

Le médecin du travail ou de la prévention chargé de la santé au travail (pour les agents de la fonction publique).

C'est lui qui se prononce sur l'aptitude au poste de la personne. L'agent peut également solliciter le correspondant handicap, s'il existe, ou l'assistante sociale.

Les artisans et les professions libérales doivent se tourner vers leur médecin traitant, les ressortissants de la Mutuelle Sociale Agricole (MSA) vers le service de santé au travail de cette dernière.

3 RISQUE D'INAPTITUDE : FAIRE LE POINT DE SES DROITS

LA SITUATION DE LA PERSONNE

- La personne a un emploi, qu'il soit de statut privé ou public.
- Le médecin du travail ou le médecin de prévention exerçant la santé au travail pour l'administration concernée dans la fonction publique a évoqué la possibilité d'une inaptitude ou de restrictions d'aptitude.
- L'employeur n'a pas encore été informé officiellement.

sociale. Ce dernier peut prescrire différentes mesures d'aides de l'assurance maladie : temps partiel thérapeutique, contrat de rééducation professionnelle chez l'employeur, mobilisation du fonds d'action sanitaire et social, pension d'invalidité (cette dernière mesure entraînant une reconnaissance automatique du handicap, indispensable pour mobiliser les aides au maintien dans l'emploi).

QUELLES DÉMARCHES ?

Si la personne est salariée et en activité. Face à la multiplicité des situations, il n'y a pas de démarche type pour préparer un maintien dans l'emploi. Au final, celui-ci ne pourra être envisagé qu'au prix de l'intervention de différents acteurs, à commencer par l'employeur. Le maintien dans l'emploi est une course contre le temps. Le salarié comme l'employeur ont tout intérêt à ce qu'une solution puisse être recherchée le plus rapidement possible. Pour la personne, l'urgence se situe à trois niveaux :

- 2. Accepter son handicap ou sa maladie :** en la matière, toutes les aides sont bonnes à prendre, qu'elles soient familiale, médicale, sociale ou psychologique.
- 3. Évaluer au mieux sa situation par rapport à l'emploi.** Cette évaluation permettra à la personne d'apporter des éléments concrets dans la réflexion à mener avec son employeur.

« De nombreuses solutions existent en matière de maintien dans l'emploi. Plus la démarche est précoce, plus elle a de chance de réussir. »

**CAP
EMPLOI**
Handicap, recrutement & maintien

Cap emploi peut intervenir sous condition pour accompagner l'entreprise et la personne dans la recherche et la mise en oeuvre d'une solution de maintien dans l'emploi.

QUELQUES QUESTIONS À SE POSER

Quel est le handicap de la personne ? Est-il amené à évoluer ? Quelles sont les incidences concrètes sur son activité professionnelle ?

Les avis du médecin traitant et du médecin du travail (ou médecin de prévention en charge de la santé au travail pour l'administration concernée dans la fonction publique) sont indispensables pour y voir clair.

Quelles sont ses aspirations ?

À partir des éléments dont la personne dispose sur son état de santé, comment imagine-t-elle son avenir professionnel ? Quelles évolutions peut-elle envisager en fonction de ses compétences, de ses qualifications, de ses centres d'intérêt ? Aimera-t-elle rester dans son entreprise, souhaite-t-elle en partir, a-t-elle une idée de création d'activité ? Cette réflexion personnelle peut prélude à un bilan de compétences (ou un bilan professionnel pour les fonctionnaires), pour lequel il existe des aides.

Quelles possibilités envisager en matière de maintien dans l'emploi ?

Aménagement de poste, formation, reclassement, aides à la création d'activité... De nombreux dispositifs d'aide et d'accompagnement existent en matière de maintien dans l'emploi. En prendre connaissance peut permettre de se rassurer, d'entrevoir un début de solution et d'en informer son employeur le moment venu. D'où l'intérêt de prendre contact au plus vite avec Cap Emploi (ou les interlocuteurs internes de l'administration concernée pour les agents publics), qui centralise l'ensemble des ressources pour le maintien dans l'emploi. Selon les relations du salarié avec son employeur, il peut être utile d'engager la réflexion avec lui avant même que l'inaptitude ou la restriction d'aptitude ne soit prononcée. Cela fait gagner du temps. Il peut être aussi utile de se renseigner sur les dispositions particulières proposées par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi en interrogeant un représentant du personnel ou la mission handicap s'il en existe une.

VERS QUI VOUS ORIENTER ?

Cap Emploi

Le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés est la principale ressource en matière de maintien dans l'emploi. Il fournira à la personne toutes les informations sur ses droits et les possibilités envisageables sur le plan professionnel. Cap Emploi accompagnera la personne salariée tout au long de sa démarche de maintien dans l'emploi.

Pour les agents de la fonction publique

Les interlocuteurs sont les ressources humaines employeur, la mission handicap ou le centre de gestion de la fonction publique territoriale du département pour les agents territoriaux, Cap Emploi.

Une assistante sociale

En cas de situation d'urgence, elle peut aider la personne à résoudre des difficultés quotidiennes immédiates (ressources, logement, appareillage...) et constitue un relais utile avec les différents acteurs du maintien dans l'emploi.



Un avenir professionnel pour les personnes hospitalisées dans un service de soins, suite et réadaptation.

Lorsqu'une personne est victime d'un accident ayant des conséquences sur ses capacités physiques, la question de sa réinsertion sociale et professionnelle est souvent occultée par l'urgence liée aux soins et à l'accompagnement psychologique. L'association Comète France intervient depuis 1991 dans des établissements et services de soins, suite et réadaptation (SSR) pour préparer les personnes au retour vers l'emploi. - www.cometefrance.com

VOS RÉFÉRENTS CGT POUR LA NOUVELLE-AQUITAINE

CONVENTION CGT/AGEFIPH NOUVELLE-AQUITAINE

Chargé de mission CGT

Dominique Voinchet

06 25 58 20 95

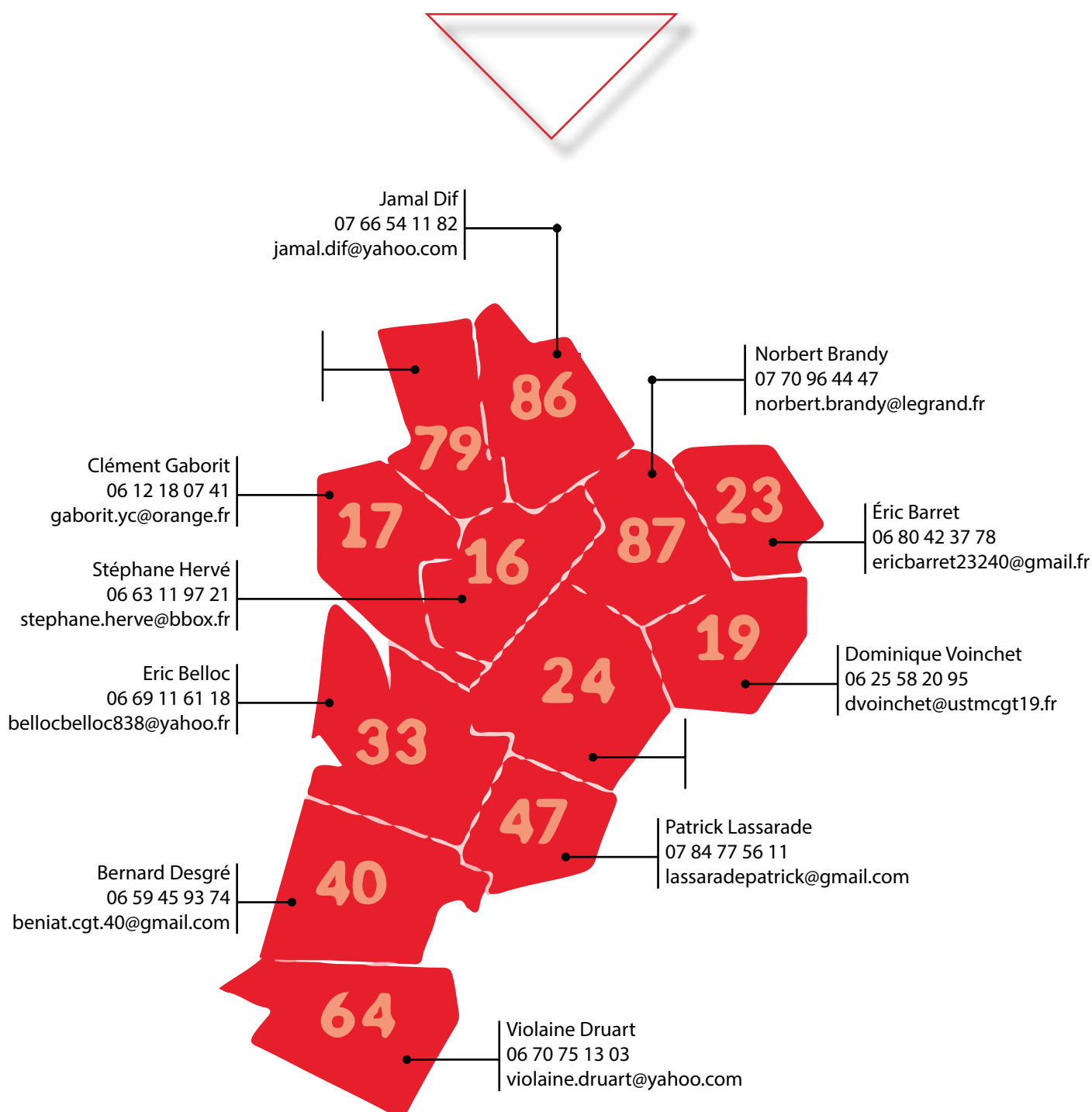
dvoinchet@ustmcgt19.fr

Animateur CGT

Stéphane Gauget

06 84 13 28 92

cgt.gauget@orange.fr





UN SEUL NUMÉRO PAR DÉPARTEMENT À CONNAÎTRE !!!

Cap emploi 16
tel. 05 45 94 85 01
16400 Puymoyen

Cap emploi 17
tel. 05 46 50 04 00
17000 La Rochelle

Cap emploi 19
tel. 05 55 20 83 88
19000 Tulle

Cap emploi 23
tel. 05 55 52 95 89
23003 Guéret

Cap emploi 24
tel. 05 53 54 70 76
24000 Périgueux

Cap emploi 33
tel. 05 56 31 38 27
33800 Bordeaux

Cap emploi 40
tel. 05 58 56 18 58
40100 Dax

Cap emploi 47
tel. 05 53 66 39 02
47550 Boé

Cap emploi 64
tel. 05 59 80 83 32
64000 Pau

Cap emploi 79
tel. 05 49 79 99 77
79000 Niort

Cap emploi 86
tel. 05 49 44 14 41
86280 Saint-Benoît

Cap emploi 87
tel. 05 55 38 89 70
87280 Limoges



« Le droit au travail pour TOUS
est une priorité majeure pour la CGT. »

GLOSSAIRE...

AAH : Allocation Adultes Handicapés.
ADAPEI : Association Départementale des Amis et Parents d'Enfants Inadaptés.
ADMR : Aide à Domicile en Milieu Rural.
AEEH : Allocation d'Éducation d'Enfants Handicapés.
AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle.
des Personnes Handicapées.
AMP : Aide Médicaux-Psychologique.
APA : Allocation Personnalisée d'Autonomie.
APF : Association des Paralysés de France.
CAF : Caisse d'Allocations Familiales.
CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail.
CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.
CSPH : Carte européenne de Stationnement Personne Handicapée.
DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.
DOETH : Déclaration de l'Obligation de l'Emploi des Travailleurs Handicapés.

• EHPAD : Etablissement d'Hébergement des Personnes Agées
• Dépendantes.
• ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail.
• CIN ; Carte d'Invalidité.
• CNRH : Comité National Français de liaison pour la
• Réadaptation des Handicapés.
• CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie.
• FIPH-FP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
• dans la Fonction Publique.
• MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées.
• PCH : Prestation de Compensation du Handicap.
• RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur
• Handicapé.
• TA : Tribunal Administratif.
• TASS : Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale. (Fin de vie
• le 31-12-2018).
• Remplacé par le TI.
• TI : Tribunal d'Instance.
• TCI : Tribunal du Contentieux de l'Incapacité.
• TH : Travailleur Handicapé.
• VAE : Validation des acquis de l'expérience.



www.cgt-na.fr

Comité régional CGT Nouvelle-Aquitaine

Siège social
Bourse du Travail
44 Cours Aristide Briand - CS 61653 - 33075 Bordeaux cedex
communication@cgt-na.fr

Antenne de Limoges
Maison du Peuple
24 rue Charles Michels - 87000 Limoges