mutuelle intégrance

L'esprit de solidarité

Fiches pratiques de la loi du 11 Février 2005 pour l'**égalité des droits et des chances**, la **participation** et la **citoyenneté** des personnes handicapées

MUTUALITÉ FRANÇAISE

Sommaire

I. INSTITUTIONS p.04
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) p.05
Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) p.07
Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) p.10

II. COMPENSATION DU HANDICAP p.12
Prestation de compensation à domicile p.13
Prestation de compensation en établissement p.15
Prestation de compensation : montants des aides humaines p.17
Prestation de compensation : montants des autres aides p.19
Fonds départemental de compensation p.21

III. RESSOURCES DES PERSONNES HANDICAPÉES p.23
Ressources des personnes handicapées p.24
Allocation aux adultes handicapés (AAH) p.27
Retraite p.30

IV. EMPLOI p.32
Éducation, formation et insertion professionnelle p.33
Obligation d'emploi des personnes handicapées p.35
Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) p.37
Entreprises adaptées (EA) p.39

V. ACCESSIBILITÉ p.41
Les règles d'accessibilité p.42
Cartes en faveur des personnes handicapées p.44

Le mot du président

Depuis plus de 30 ans, la Mutuelle Intégrance, avec ses produits de santé, d'épargne, de prévoyance et ses services, accompagne les personnes handicapées, les personnes dépendantes ou en perte d'autonomie, les malades chroniques, leurs familles et les professionnels du secteur social et médico-social.

Forte de sa légitimité et de son expérience, la Mutuelle Intégrance a mis en place une collection de Fiches Pratiques destinée aux personnes concernées d'un point de vue personnel, familial ou professionnel sur des problématiques touchant la santé, les personnes handicapées, la dépendance...

Ce présent guide est consacré à une présentation exhaustive de la Loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Il constitue un support d'information sur les évolutions législatives et réglementaires, les droits sociaux, les procédures, les démarches administratives et peut vous accompagner au quotidien dans votre parcours.

Une information compréhensible et adaptée permet de mieux appréhender la complexité de la loi.

Intégrance, qui évolue au sein d'un environnement juridique de plus en plus complexe, une économie en mouvement permanent et des politiques sociales en pleine mutation, mesure pleinement leurs conséquences sur la vie des personnes dont elle assure la protection santé.

Cette collection, accessible gratuitement, est au cœur des missions de service et d'expertise de la Mutuelle.

Jean BARUCQ, Président

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L.122-5, 2° et 3° a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droits ou de ses ayants cause est illicite » (art. L.122-4). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L.335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Dépôt légal : juin 2007 / Document ne pouvant être vendu.

Les montants indiqués dans l'ouvrage sont ceux en vigueur au 1er septembre 2014

I. INSTITUTIONS

Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) p.05
Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) p.07
Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) p.10

Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

1 Missions de la CNSA

• Missions financières
La CNSA centralise les moyens financiers de la prise en charge de la dépendance. Elle procède à la répartition des fonds entre les départements, en veillant à une égalité de traitement des personnes quel que soit le lieu de résidence.

• Remise d'un rapport annuel au Parlement
Ce rapport, remis au plus tard le 15 octobre, présente les comptes prévisionnels de la Caisse pour l'année en cours et l'année suivante ainsi que l'utilisation des ressources.

• Missions d'échanges avec différentes instances
La CNSA doit notamment échanger des informations avec les Maisons départementales des personnes handicapées, telles que les bonnes pratiques d'évaluation individuelle des besoins. Elle conclut aussi des conventions qui régissent ses relations avec la Caisse nationale d'assurance maladie et la Caisse nationale d'assurance vieillesse. Les conventions permettent la coordination des actions sanitaires et sociales et de prévention dans le domaine de la perte d'autonomie.

• Missions d'expertise, d'information et de conseil
La CNSA joue un rôle d'expertise pour les référentiels d'évaluation de la perte d'autonomie, les schémas nationaux d'organisation sociale et médico-sociale ou l'information sur les aides techniques.

2 Fonctionnement de la CNSA

La CNSA est un établissement public national à caractère administratif. Elle est autonome financièrement mais est soumise au contrôle de l'État. L'**organe dirigeant est le Conseil** qui se compose de **48 membres** parmi lesquels sont désignés un **Président** (Monsieur Francis IDRAC) et **deux vice-Présidents**. Les membres du Conseil n'ont pas le même nombre de voix en raison d'une pondération des voix. En cas d'égalité, le Président a voix prépondérante.

Un **Directeur** (Monsieur Luc ALLAIRE) est responsable du bon fonctionnement de la CNSA et de l'exécution des décisions du Conseil. Par ailleurs, le Conseil et le Directeur sont assistés par un conseil scientifique dans la définition des orientations et la conduite des actions de la CNSA.

Membres du conseil	Nombre de sièges	Nombre de voix
État	**10**	**37**
Syndicats salariés	5	8
Syndicats employeurs	3	8
Représentants des conseils généraux	6	6
Représentant d'institutions intervenant dans les domaines de compétence de la CNSA	7	7
Associations représentant les personnes âgées et handicapées	**12**	**12**
Député	1	1
Senateur	1	1
Personnes qualifiées	3	3
TOTAL	48	83

3 Budget de la CNSA (montants 2013)

La CNSA rassemble, au sein d'un même organisme, l'essentiel des moyens de l'État et de l'Assurance maladie consacrés à l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Solidarité nationale
- Contribution solidarité autonomie (CSA) : 2,41 milliards €
- 0,064 % de la CSG : 785,5 millions €
- Contribution caisses de retraite : 70 millions €

TOTAL : 3,91 milliards €

Crédits de l'Assurance maladie
- Transfert crédits de l'Assurance maladie personnes âgées : 8,39 milliards € ;
- Transfert crédits de l'Assurance maladie personnes handicapées : 8,73 milliards €

TOTAL : 17,12 milliards €

La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie garantit :
- L'affectation de ces ressources à l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;
- L'égalité de traitement sur le territoire ;
- La qualité de service auprès des personnes concernées.

Aides individuelles
- Personnes âgées / allocation personnalisée d'autonomie : 1,73 milliard €
- Personnes handicapées / nouvelle prestation de compensation + maisons départementales : 608,6 millions €

Établissements et services
- Personnes âgées : 9,1 milliards € ;
- Personnes handicapées : 9,05 milliards €

La CNSA délègue aux départements une partie de ces ressources qui financent ainsi :
- L'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) ;
- La Prestation de compensation ;
- La création et le fonctionnement des Maisons départementales des personnes handicapées.

Le reste des crédits est destiné aux établissements et services médico-sociaux, accueillant ou accompagnant des personnes âgées et des personnes handicapées.

4 Rôle de la Cour des comptes dans le contrôle de la CNSA

Lors de l'installation de la CNSA, la Cour des comptes a été chargée d'en évaluer les conditions de mise en place et l'affectation des ressources. Un rapport publié en juillet 2006 fait notamment ressortir que, conformément aux objectifs, l'affectation des ressources a bien bénéficié aux personnes âgées dépendantes et aux personnes handicapées. Il n'y a pas non plus eu d'effet de substitution à des ressources existantes.

Textes de référence :
Décret n° 2005-373 du 20 avril 2005 • Arrêté du 25 avril 2005 • Arrêté du 25 juillet 2005 • Arrêté du 23 janvier 2006 • Arrêté du 26 mai 2009

Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)

1 Finalité

La MDPH a pour objet d'offrir un accès unique aux droits et prestations des personnes handicapées, un appui dans l'accès à la formation, à l'emploi, à l'orientation vers des établissements et services et de faciliter les démarches des personnes handicapées et de leur famille.

2 Organisation

La MDPH est constituée sous la forme d'un groupement d'intérêt public (GIP), dont le Département assure la tutelle administrative et financière. Le Président du Conseil général préside le GIP.

Appareil politique du GIP – Maison départementale des personnes handicapées

Membres de droit

- Le Département, l'État ;
- Les organismes locaux d'Assurance maladie et d'allocations familiales du régime général de Sécurité sociale

Membres facultatifs (s'ils le demandent)

- Les personnes morales qui représentent les organismes gestionnaires d'établissements ou de services accueillant des personnes handicapées ;
- Les personnes morales qui assurent une mission de coordination en leur faveur ;
- Les représentants des organismes qui participent au financement du fond départemental de compensation (Agefiph, mutuelles...)

Commission exécutive (Instance administrative)
Président (Président du Conseil général) - Réunion 2 fois par an
composée comme suit :

Pour 50% :
Représentants du Département, désignés par le Conseil général

Pour 25% :
Représentants d'associations de personnes handicapées, désignés par le CDCPH (Conseil départemental consultatif des personnes handicapées)

Pour 25%
- Représentants de l'État désignés par le Préfet de Département et le Recteur d'académie ;
- Représentants des organismes locaux d'Assurance maladie et d'allocations familiales du régime général ;
- Autres représentants membres du GIP si la convention constitutive du GIP le prévoit (convention entre la CNSA et le Conseil général)

La Commission exécutive est compétente sur toutes questions relative au budget, à l'organisation de la MDPH à l'adhésion de nouveaux adhérents...
Le Président du Conseil général nomme le Directeur de la MDPH qui :
- Met en œuvre et exécute les délibérations de la Commission exécutive ;
- Dirige la MDPH et dispose des pouvoirs nécessaires à sa gestion.

3 Missions de la MDPH

• Mission d'accueil, d'information et de conseil des personnes handicapées et de leur famille et mission de sensibilisation de tous les citoyens au handicap
› Mise à disposition de toute information de base ;
› Accompagnement des personnes handicapées et de leur famille après l'annonce et lors de l'évolution du handicap.
Outils : numéro d'appel gratuit, livret d'information sur les droits des personnes handicapées et sur la lutte contre la maltraitance.

• Instruction des demandes de reconnaissance et d'attribution de droit et évaluation des besoins
› Réception de toute demande relevant de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) : instruction de la demande ;
› Évaluation par le biais d'une équipe pluridisciplinaire des besoins de compensation (aide humaine, aide technique...).

• Aide à la mise en œuvre des décisions prises par la Commission des droits et de l'autonomie
› Accompagnement et suivi dans les démarches auprès des établissements, services qui accueillent des personnes handicapées ;
› Les établissements et services désignés par la Commission des droits et de l'autonomie informent les MDPH de la suite réservée aux désignations opérées par ladite commission ;
› Recueil par la MDPH et transmission des données relatives aux suites réservées aux orientations prononcées par la CDAPH.

• Mise en place de procédure de conciliation
› Désignation par le Directeur de la MDPH d'une personne qualifiée (sur la liste fixée par la MDPH) pour proposer une mesure de conciliation auprès de la personne handicapée en désaccord avec une décision de la CDAPH.
› Toutefois, les recours contentieux restent l'exception : le taux est inférieur à 3% des dossiers traités dans les deux tiers des MDPH.

4 Fonctionnement de la MDPH

• Équipe pluridisciplinaire
Évalue les besoins de compensation de la personne handicapée sur la base de son projet de vie.

• Commission des droits et de l'autonomie
Compétences :
› Reconnait la qualité de travailleur handicapé ;
› Se prononce sur l'orientation de la personne en situation de handicap et les mesures propres à assurer son insertion scolaire, professionnelle ou sociale ;
› Apprécie le taux d'incapacité de la personne en situation de handicap ;
› Justifie l'attribution de l'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé et de l'Allocation adulte handicapé et éventuellement son complément ;
› Attribue la prestation de compensation sur la base du plan personnalisé de compensation ;
› Apprécie la capacité au travail ;
› Statue sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap de plus de 60 ans hébergées dans des structures adaptées ;
› Désigne les établissements ou services correspondants aux besoins de l'enfant, de l'adolescent ou de l'adulte handicapé.

• Référent pour l'insertion professionnelle
Relations de la MDPH avec le Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour toutes les questions relatives à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

• Équipe de veille pour les soins infirmiers
Évalue les besoins en matière de prise en charge de soins infirmiers...

• Fonds départemental de compensation
Objet :
Accorder des aides financières permettant aux personnes handicapées de faire face aux frais de compensation restant à leur charge, après déduction de la prestation de compensation.

Composition :
Le Comité de gestion du Fonds départemental de compensation est composé des contributeurs du fonds, composé de l'État, des organismes d'Assurance maladie et d'allocations familiales, des mutuelles. Il détermine l'emploi des sommes versées au fonds.

Pour exercer ces missions, la MDPH peut mettre en place des partenariats avec :
› Les centres locaux d'information et de coordination (CLIC) ;
› Des antennes locales dans un certain nombre de centres communaux d'action sociale ou de centres intercommunaux d'action sociale ;
› Des organismes assurant des services d'évaluation et d'accompagnement des besoins des personnes handicapées (associations...).

Textes de référence :
Décret n° 2005-1587 du 19 décembre 2005 • Décret n° 2005-1589 du 19 décembre 2005 • Décret n° 2006-414 du 6 avril 2006 • Décret n° 2006-130 du 8 avril 2006 • Décret n° 2007-159 du 6 février 2007 • Loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011 relative au fonctionnement des MDPH

Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH)

1 Missions du CNCPH

• Présentation générale
Le CNCPH a été créé par la loi du 30 juin 1975.
Sa composition et ses compétences ont été modifiées pour être élargies par les lois des 17 janvier 2002 et 11 février 2005. Le CNCPH assure la participation des personnes handicapées à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques les concernant.

• Missions d'expertise, d'information et de conseil
Le CNCPH peut être consulté par les ministres compétents sur tout projet, programme ou étude intéressant les personnes handicapées. Il peut se saisir de toute question relative à la politique concernant les personnes handicapées.

• Remise d'un rapport annuel
Le CNCPH remet au ministre chargé des personnes handicapées, avant le 1er octobre de chaque année, un rapport sur l'application de la politique intéressant les personnes handicapées, qui intègre les contributions apportées par ses relais locaux que sont les Conseils départementaux consultatifs des personnes handicapées (CDCPH).

• Missions de contrôle
Le CNCPH veille aux bonnes conditions nécessaires à l'exercice de la fonction de coordination dévolue aux CDCPH.

2 Composition du CNCPH

Le CNCPH comprend des représentants issus du Parlement, des collectivités territoriales et du secteur associatif, nommés pour 3 ans.

Organismes membres du CNCPH	Nombre de représentants	Autorité de nomination des représentants
Député	1	Assemblée Nationale
Sénateur	1	Sénat
Association des régions de France	0	Ministre en charge des personnes handicapées, sur proposition des organismes membres.
Assemblée des départements de France	2	
Association des maires de France	1	
Associations regroupant des personnes handicapées et leurs familles	27	
Associations ou organismes œuvrant dans le domaine du handicap	21	
Organismes de protection sociale	6	
Associations ou organismes développant des actions de recherche	3	
Organisations syndicales et patronales	11	
TOTAL	84	

Le Président, également nommé pour 3 ans par le Ministre en charge des personnes handicapées, est actuellement Monsieur Patrick GOHET.

3 Fonctionnement du CNCPH

Convocation
Le CNCPH tient au moins deux réunions par an, soit sur convocation du président, soit à la demande d'un ministre représenté au conseil, soit à la demande de la moitié au moins de ses membres.

Secrétariat général

Le secrétariat du CNCPH est assuré par la secrétaire générale du comité interministériel du handicap, Agnès-Marie EGYPTIENNE.

Commission permanente
Cette commission permanente se compose de vingt membres au plus, désignés par le Ministre en charge des personnes handicapées. Elle assure, en collaboration avec la Direction générale de la cohésion sociale, la préparation et le suivi des travaux du CNCPH.

4 Conseil départemental consultatif des personnes handicapées (CDCPH)

Le CNCPH trouve son équivalent au niveau local avec les Conseils départementaux consultatifs des personnes handicapées (CDCPH).

Les CDCPH rendent des avis et formulent des propositions sur la politique du handicap et sont présidés par le Préfet et le Président du Conseil général. Ils comprennent 30 membres dont :
• Un tiers de représentants des collectivités publiques et d'organismes qui apportent une contribution significative à l'action en faveur des personnes handicapées du département ;
• Un tiers de représentants dans le département d'associations relatives au handicap, nommés sur décision du Préfet après proposition des associations concernées ;
• Un tiers de personnes en activité dans les professions de l'action sanitaire et sociale et de personnalités qualifiées, nommées sur décision du Préfet après propositions respectives des organisations syndicales représentatives et du Président du Conseil général.

Les CDCPH rendent compte chaque année de leur activité au Ministre en charge des personnes handicapées.

Textes de référence :
Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 • Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 • Décret n° 2006-683 du 9 juin 2006 • Décret du 15 mars 2006 • 2 arrêtés du 5 octobre 2009 • Décret n° 2009-1367 du 6 novembre 2009 • Décret n° 2010-95 du 25 janvier 201 • Arrêté du 21 avril 2011 • Arrêté du 9 mai 2011

II. COMPENSATION DU HANDICAP

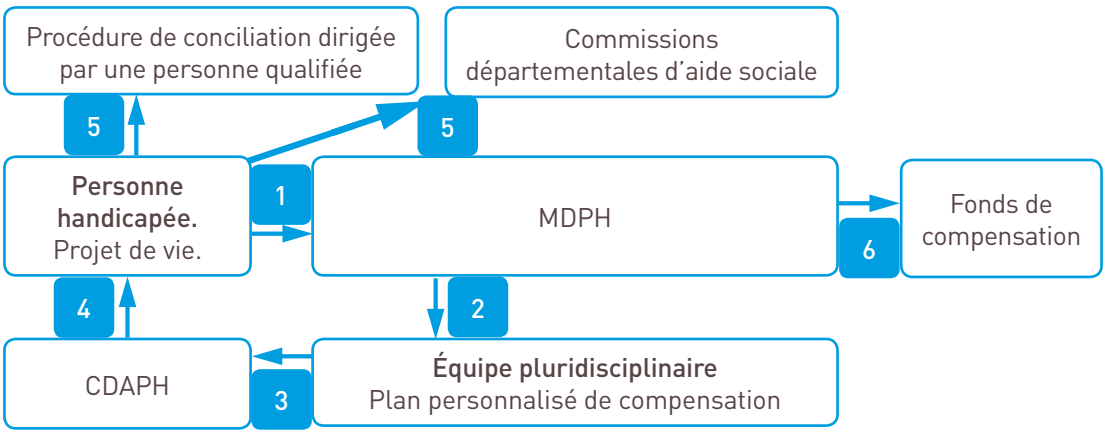
Prestation de compensation à domicile ____ p.13
Prestation de compensation en établissement ____ p.15
Prestation de compensation : montants des aides humaines ____ p.17
Prestation de compensation : montants des autres aides ____ p.19
Fonds départemental de compensation ____ p.21

1 Conditions d'attribution de la Prestation de compensation à domicile

• Conditions de résidence : La personne doit résider en France de façon stable et régulière.
• Conditions d'âge : En principe, la personne doit être âgée entre 20 et 60 ans. Sous certaines conditions, des exceptions sont possibles. Peuvent notamment prétendre à la prestation, les personnes âgées au maximum de 75 ans dont le handicap répondait, avant l'âge de 60 ans, aux critères conditionnant l'attribution.
• Conditions liées au handicap : Aucun taux d'incapacité n'est requis. Il est juste nécessaire que la personne présente une difficulté absolue pour la réalisation d'une activité ou une difficulté grave pour la réalisation d'au moins deux activités définies dans un référentiel établies par décret. Les difficultés dans la réalisation de cette ou de ces activités doivent être définitives, ou d'une durée prévisible d'au moins un an.

À noter : L'enfant de moins de 20 ans peut, sous certaines conditions, bénéficier de la PCH.

2 Procédure normale d'attribution de la prestation de compensation à domicile



Légende :
• **Dépôt de la demande (1) :** La personne handicapée dépose sa demande, comportant des pièces justificatives (justificatif de domicile, certificat médical...) et un projet de vie, auprès de la MDPH de son lieu de résidence.
• **Évaluation des besoins (2) :** L'équipe pluridisciplinaire évalue les besoins de la personne et établit un plan personnalisé de compensation s'inspirant du projet de vie. La prestation est attribuée sur la base de tarifs et de montants fixés par nature de dépenses. Une limite est fixée suivant un taux de prise en charge variant selon les ressources du bénéficiaire (ne sont pas pris en compte, notamment les revenus d'activité professionnelle de l'intéressé ou de son conjoint, les rentes viagères d'épargne handicap, l'AAH ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé).
• **Décision d'attribution (3) :** La décision d'attribution est prise par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) après examen du plan personnalisé de compensation élaboré par l'équipe pluridisciplinaire et du projet de vie soumis par la personne handicapée.
• **Notification de la décision (4) :** La CDAPH dispose de 4 mois pour répondre à la demande de la personne handicapée. À l'expiration de ce délai, le silence gardé vaut rejet.
• **Voies de recours (5) :** Les décisions relatives au versement de la prestation de compensation sont susceptibles de recours devant les commissions départementales d'aide sociale. La personne handicapée peut aussi engager une procédure de conciliation dirigée par une personne qualifiée issue d'une liste établie par la MDPH.
• **Fonds départemental de compensation (6) :** La MDPH gère un Fonds départemental de compensation chargé d'accorder des aides financières pour diminuer les frais de compensation laissés à la charge de la personne handicapée.

3 Procédure d'urgence

Une personne handicapée peut faire une demande de Prestation de compensation en urgence lorsque les délais d'attribution sont susceptibles :
- Soit de compromettre son maintien ou son retour à domicile ;
- Soit de compromettre son maintien dans l'emploi ;
- Soit de l'amener à supporter des frais conséquents.

La demande est faite sur papier libre auprès de la MDPH. Elle précise la nature des aides demandées et les éléments attestant de l'urgence. Elle est accompagnée d'une attestation émanant d'un professionnel de santé ou d'un organisme à caractère social ou médico-social.

4 Aides couvertes par la Prestation de compensation à domicile

Aides humaines

Ces aides sont essentielles pour les personnes handicapées dont l'état nécessite l'aide d'une tierce personne. La prestation de compensation permet de recourir à un service prestataire d'aide à domicile ou de salarier certains membres de sa famille, en tant qu'aidants familiaux.

À noter : l'ensemble des réponses aux différents besoins d'aide humaine doit être mentionné dans le plan personnalisé de compensation.

Aides liées au logement et au véhicule (surcoût de transport)

Ces aides visent les frais inhérents à l'adaptation du logement, au déménagement, à l'aménagement du véhicule habituellement utilisé par la personne handicapée ou aux surcoûts liés à des transports réguliers.

Aides techniques

Il s'agit de tout équipement adapté permettant de compenser la limitation d'activité rencontrée par la personne du fait de son handicap (fauteuil roulant, lits médicaux...).

Aides spécifiques et exceptionnelles

Les aides spécifiques concernent des dépenses permanentes et prévisibles (produits liés à l'incontinence...).
Les aides exceptionnelles concernent des dépenses ponctuelles (réparation d'audioprothèses...).

Aides animalières

Ces aides visent les chiens guide d'aveugle ou les chiens d'assistance.
Il est nécessaire que l'animal ait été éduqué par des personnes qualifiées dans une structure labellisée.

Textes de référence :
Décret n° 2005-1588 du 19 décembre 2005 • Décret n° 2005-1591 du 19 décembre 2005 • Arrêté du 27 juin 2006 • Décret n° 2006-1311 du 25 octobre 2006 • Arrêté du 6 février 2008 • Décret n° 2008-110 du 6 février 2008 • Décret n° 2008-450 du 7 mai 2008 • Décret n° 2008-451 du 7 mai 2008

1 Procédure et personnes handicapées concernées

La procédure d'attribution est identique à celle relative à la prestation à domicile qui représente le droit commun en matière de compensation (cf fiche « La Prestation de compensation à domicile » p.13).

Personnes handicapées concernées

- Hospitalisées dans un établissement de santé
- ou
- Hébergées en établissement social ou médico-social
- ou
- Prises en charge par l'Assurance maladie ou l'aide sociale et orientées, sur décision du Conseil général, vers un établissement situé dans un pays frontalier.

2 Versement des prestations

2 situations possibles

Hospitalisation ou hébergement qui intervient en cours de droit à la Prestation de compensation à domicile

Conséquence
Au-delà de 45 jours consécutifs de séjour (ou de 60 jours si la personne handicapée doit licencier ses aides à domicile), réduction à hauteur de 10 % du montant de l'aide humaine initialement versée, dans la limite d'un montant mensuel minimum et maximum.

ou

Demande de prestation qui intervient en cours d'hospitalisation ou d'hébergement

Conséquence
Fixation des montants des aides par la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH). Pour l'aide humaine, un montant journalier est fixé et 10 % de ce montant est servi suivant un minimum et un maximum.

À noter : Pendant les périodes d'interruption de l'hospitalisation ou de l'hébergement, le versement intégral de la prestation est rétabli.

3 Aides couvertes par la prestation de compensation

Aides humaines (cf. p 18)

Au-delà de 45 jours consécutifs de séjour (ou de 60 jours si la personne handicapée doit licencier ses aides à domicile), l'aide humaine est réduite à hauteur de 10 % :

• Soit du montant initialement versé. Ce reliquat versé doit alors être compris, pour 2014, entre 45,27 € et 90,54 € par mois ;

• Soit du montant des besoins journaliers évalués si la demande de prestation intervient en cours d'hospitalisation. Ce reliquat versé doit alors être compris, pour 2014, entre 1,52 € et 3,05 € par jour.

Aides liées au logement et au véhicule (surcoût de transport) (cf. p 20)

Ces aides concernent les frais exposés par :

• Les bénéficiaires de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ;

• Les personnes qui séjournent au moins 30 jours par an à leur domicile ou au domicile d'un parent (ascendant, descendant, collatéral), d'un parent de leur conjoint ou de leur partenaire de PACS.

Aides techniques (cf. p 20)

Les aides techniques visent les besoins que l'établissement, qui prend en charge la personne handicapée, ne couvre pas habituellement dans le cadre de ses missions.

Aides spécifiques et exceptionnelles (cf. p 20)

Ces aides concernent les charges spécifiques qui ne correspondent pas aux missions de l'établissement ou celles intervenant pendant les périodes d'interruption de l'hospitalisation.

Aides animalières (cf. p 20)

Le plafond d'aide est porté à 15 000 € sur 5 ans (au lieu de 5 000 €) pour les surcoûts liés aux transports, si la personne handicapée a besoin de recourir à un transport assuré par un tiers ou d'effectuer un déplacement aller-retour de plus de 50 km. Une distinction est opérée entre un trajet en voiture particulière et avec un autre mode de transport. Exceptionnellement, le Conseil général peut autoriser la CDAPH à fixer des montants supérieurs à ceux déjà majorés.

Textes de référence :
Décret n° 2007-158 du 5 février 2007 • Arrêté du 2 mars 2007 • Arrêtés du 19 février 2007 • Décret n° 2010-16 du 7 janvier 2010

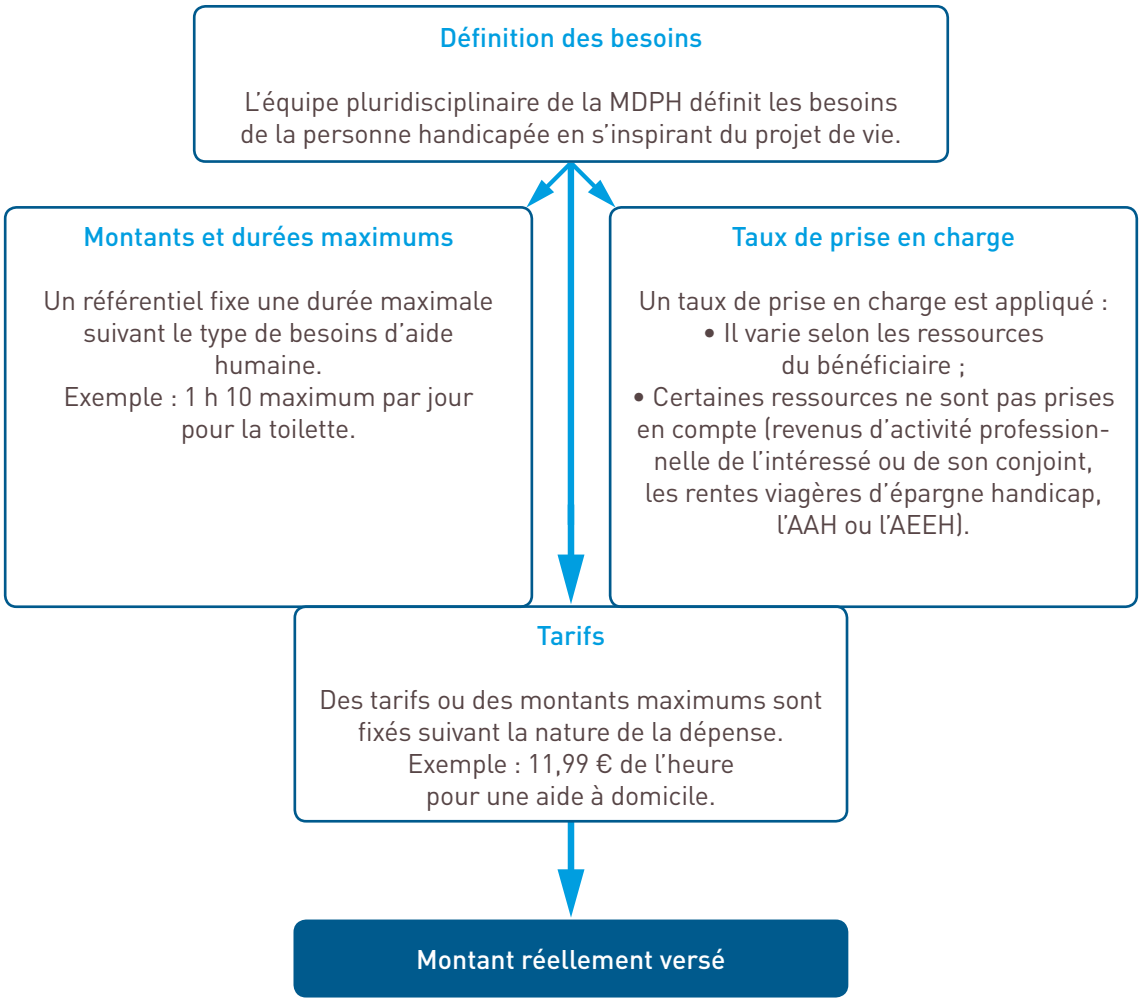
Prestation de compensation : montants des aides humaines

1 Le versement de la prestation de compensation

• Modalités de versement
› La Prestation de compensation « aides humaines » est versée mensuellement par le Conseil général ;
› Elle peut être versée, selon le choix du bénéficiaire, soit en espèces pour financer un prestataire, soit en nature par le biais d'une aide directe apportée à la personne (ex : heures d'aide à domicile) ;
› Le versement de la prestation peut se faire sous la forme de chèques emploi-service universels.

• Durée d'attribution de la prestation
Elle est attribuée pour une durée déterminée, variable suivant les types de besoins compensés.

2 La détermination du montant



3 Tableaux récapitulatifs

• Durées maximales quotidiennes des différents types de besoins d'aide humaine

Actes essentiels	Personnes ne nécessitant pas de surveillance	Personnes qui se mettent en danger du fait d'une ou plusieurs altérations des fonctions mentales, cognitives ou psychiques	Personnes qui nécessitent à la fois une aide totale pour la plupart des actes essentiels et une présence de soins constants ou quasi constants
Toilette	1h10	1h10	Individualisée dans la limite d'un plafond de 24 heures par jour (sauf situations exceptionnelles pour lesquelles un déplafonnement est possible)
Habillage	0h40	0h40	
Alimentation	1h45	1h45	
Élimination	0h50	0h50	
Déplacements	0h35	0h35	
Participation vie sociale	30h/mois soit 1h/jour	30h/mois soit 1h/jour	
Surveillance	0h	3h	
Total maximum d'aides humaines (hors aide liée à l'activité professionnelle ou élective)	6h/jour	6h/jour	
Aides relatives aux frais supplémentaires liés à l'exercice d'une activité professionnelle ou d'une fonction élective	156h/an soit 13h/mois		

• Tarifs et montants maximum des aides humaines

Statut de l'aidant	Tarif
Recours à une aide à domicile employée directement S'il y a recours à un service mandataire	12,39 € / heure : Ce tarif correspond à 130 % du salaire horaire brut sans ancienneté d'une assistante de vie pour la personne dépendante de niveau 3, au sens de la convention nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999. Ce tarif est alors majoré de 10 %, soit 13,63 € / heure.
Recours à un service prestataire agrée	17,59 € / heure : Ce tarif correspond à 145 % du salaire horaire brut pour un auxiliaire de vie ayant moins d'un an d'ancienneté selon l'accord de la branche de l'aide à domicile du 29 mars 2002 relatifs aux emplois et rémunérations.
Dédommagement d'un aidant familial	Deux tarifs : › 3,65 € / heure : Ce tarif correspond à 50 % du SMIC horaire net des personnels de maison et des aides à domicile ; › 5,48 € / heure : lorsque l'aidant familial est dans l'obligation, du seul fait de l'aide apportée à la personne handicapée, de cesser ou de renoncer totalement ou partiellement à une activité professionnelle. Ce tarif correspond à 75 % du SMIC horaire net des personnels de maison et des aides à domicile. Le dédommagement mensuel de chaque aidant familial ne peut dépasser 85 % du SMIC net (calculé sur la base de 35 heures par semaine) applicable aux emplois familiaux soit 941,09 € / mois majoré de 20% en cas de cessation totale d'activité de l'aidant.
Montant mensuel maximal = (Tarif horaire le plus élevé multiplié par la durée quotidienne maximale fixée par le référentiel) x 365. Ce total est alors à diviser par 12.	

Textes de référence :
Décret n° 2005-1588 du 19 décembre 2005 • Décret n° 2005-1591 du 19 décembre 2005 • 4 arrêtés du 28 décembre 2005 modifiés par arrêtés du 19 février 2007 et du 2 mars 2007 • Arrêté du 2 janvier 2006 • Décret n° 2006-1311 du 25 octobre 2006 • Arrêté du 6 février 2008 • Décret n° 2009-404 du 15 avril 2009 • Décret n° 2011-1132 du 20 septembre 2011

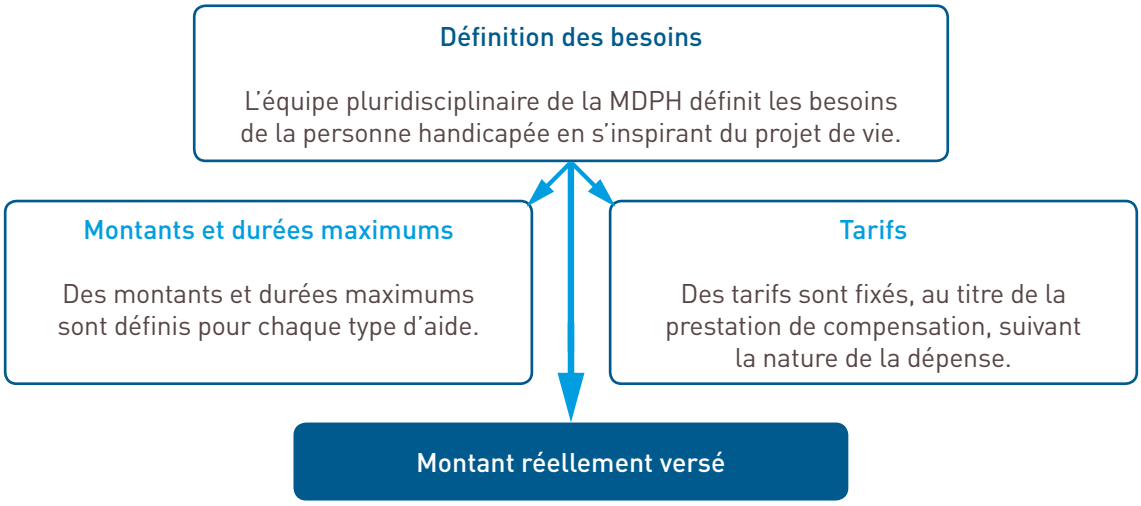
Prestation de compensation : montants des autres aides

1 Le versement de la prestation de compensation

• Modalités de versement
› La Prestation de compensation est versée mensuellement par le Conseil général. À titre exceptionnel, des versements ponctuels sont possibles ;
› Elle peut être versée, selon le choix du bénéficiaire, soit en espèces pour financer un prestataire, soit en nature par le biais d'une aide directe apportée à la personne.

• Durée d'attribution de la prestation
Lorsque la Prestation de compensation est versée mensuellement, elle est attribuée pour une durée déterminée, variable suivant les types de besoins compensés.

2 La détermination du montant



À noter : La Prestation de compensation du handicap est exonérée de l'impôt sur le revenu.

3 Tableau récapitulatif

Catégories d'aides		Montant maximal attribuable	Durée maximale	Tarif
Aides techniques	Règle générale Si une aide technique, et le cas échéant, ses accessoires, sont tarifés à au moins 3 000 €	3 960 € 3 960 € + montant des tarifs de cette aide technique + montant des accessoires - tarifs LPP	3 ans	Selon les aides techniques (inscrites ou pas dans la LPPR*) : tarif détaillé ou 75 % du prix dans la limite du montant maximal attribuable
Aménagement du logement, du véhicule et surcoûts liés aux transports	Logement (et déménagement)	10 000 €	10 ans	Tranche de 0 à 1 500 €.....100 % Tranche au-delà de 1 500 €.....50 % Déménagement .....3 000 €
	Véhicule, surcoûts liés aux transports	5 000 € ou 12 000 € sous conditions	5 ans	Véhicule : tranche de 0 à 1 500€.....100 % Véhicule : tranche au-delà de 1 500 €.....75 % Transport.....75 % ou 0,5 € / km
Charges spécifiques et exceptionnelles	Charges spécifiques	100 € / mois	10 ans	Selon les produits : tarif détaillé ou 75 % du coût dans la limite du montant maximal attribuable
	Charges exceptionnelles	1 800 €	3 ans	75 % du prix dans la limite du montant maximal attribuable
Aide animalière	Règle générale	3 000 €	5 ans	Si versement mensuel .....50 € / mois

* Liste des Produits et Prestations Remboursables

Textes de référence :
Décret n° 2005-1588 du 19 décembre 2005 • Décret n° 2005-1591 du 19 décembre 2005 • Arrêté du 2 janvier 2006 • 3 arrêtés du 19 février 2007 • Arrêté du 25 mai 2008 • Arrêté du 18 juillet 2008

1 Missions

• Rôle du fonds
Chaque MDPH gère un Fonds départemental de compensation.
Ce fonds a pour but d'accorder des aides financières pour permettre aux personnes handicapées de faire face à d'éventuels restes à charge, après attribution de la prestation de compensation.

• Publics concernés
Le fonds de compensation s'adresse aux personnes suivantes :
› Bénéficiaires d'une des prestations ou d'un des droits relevant de la compétence de la CDAPH et pour lesquelles a été élaboré un plan personnalisé de compensation ;
› Autres personnes handicapées dont la demande a été instruite par la MDPH mais qui n'ont pas bénéficié de la prestation de compensation.

• Contributeurs
Les contributeurs potentiels sont le Département, l'État, les autres collectivités territoriales, les organismes d'Assurance maladie, les CAF, les mutuelles, l'AGEFIPH, le FIPH (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), les autres personnes morales concernées.

À noter : Les contributeurs de l'ancienne commission des financeurs des Sites pour la vie autonome (SIVA) peuvent aussi être contributeurs au fonds de compensation.

2 Modalités de gestion

• Comité de gestion
Après délibération de la MDPH, la gestion du fonds est transmise à un comité spécifique.
Ce comité de gestion est composé de contributeurs, admis après signature d'une convention, qui apportent un financement destiné à permettre au fonds d'accorder les aides.
Les membres du comité représentant l'État et le Département sont désignés par le Préfet et par le Président du Conseil général. Les autres contributeurs désignent chacun un titulaire et un suppléant.

• Attributions du comité de gestion
Le comité de gestion décide de l'attribution des aides sur la base des demandes qui lui sont transmises par la MDPH qui a procédé à leur instruction. Il détermine librement la destination des aides apportées. Chaque année, le comité de gestion adresse le bilan de son action à la commission exécutive de la MDPH.

• Fonctionnement du comité de gestion
Le comité de gestion élit un Président parmi les contributeurs. Le Président convoque les membres aux réunions, signe les décisions et les communique au Directeur de la MDPH.
Les décisions du comité de gestion sont prises à la majorité des membres présents. Le Président a voix prépondérante en cas de partage des voix.
Il ne délibère valablement que si ses membres présents représentent les contributeurs ayant apporté au moins 50% du financement destiné aux aides accordées par le fonds. Si ce quorum n'est pas atteint, le comité de gestion est convoqué à nouveau avec le même ordre du jour dans un délai qui ne peut être supérieur à 8 jours et délibère alors sans condition de quorum. Le comité de gestion peut convier tout expert ou organisme de son choix.

À noter : Suivant les MDPH, les contributions au fonds sont intégrées :
• Soit dans un compte pivot global ;
• Soit dans un compte pivot uniquement pour les contributions des collectivités publiques, les contributions des organismes privés étant gérées au cas par cas.

3 Dispositions diverses

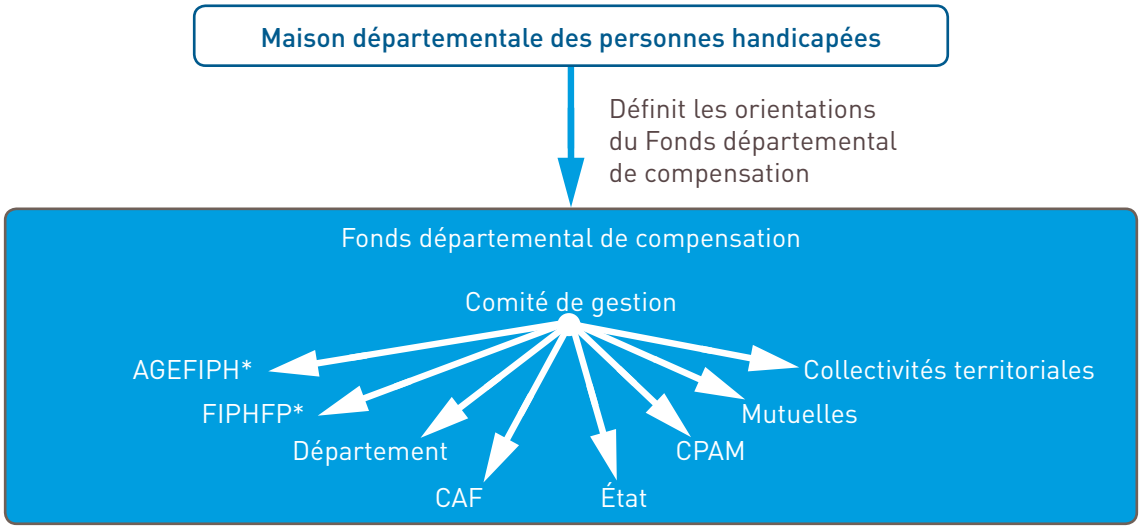
• Priorités d'intervention
Même si le fonds est libre dans la destination qu'il souhaite donner aux aides accordées, il doit tenir compte et s'inspirer des priorités suivantes :

1) Apporter aux bénéficiaires de la prestation de compensation l'aide financière permettant que les frais restant à leur charge ne puissent, dans la limite des tarifs et montants de la prestation de compensation, excéder 10% de leurs ressources nettes d'impôts.

2) Intervenir en faveur :
• Soit des enfants et adolescents handicapés dont les familles restent exposées à des restes à charge très significatifs ;
• Soit des bénéficiaires de la prestation de compensation, autres que ceux susvisés, ainsi qu'aux bénéficiaires de l'ACTP ou de la majoration pour tierce personne, qui restent exposés à des restes à charge très significatifs.

• Coopération avec d'autres organismes
Afin d'améliorer la qualité du service offert aux demandeurs d'aides, des protocoles de coopération peuvent être passés entre les contributeurs du fonds, la MDPH et d'autres organismes, non contributeurs, mais apportant directement une aide financière aux personnes handicapées ou intervenant sur le champ de la compensation.
Le demandeur devra être préalablement informé des contacts ainsi noués à propos de sa demande entre la MDPH, le comité de gestion ou certains de ses contributeurs et ces organismes tiers.

4 Shéma récapitulatif



*AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
*FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Textes de référence :
Article L. 146-5 du Code de l'action sociale et des familles • Circulaire sur l'aide aux personnes très lourdement handicapées du 19 mai 2006

III. RESSOURCES DES PERSONNES HANDICAPÉES

Ressources des personnes handicapées ____ p.24
Allocation aux adultes handicapés (AAH) ____ p.27
Retraite ____ p.30

1 Ressources d'une personne handicapée qui ne travaille pas

l'AAH - 790,18€/mois

Peuvent prétendre à l'Allocation aux adultes handicapés (AAH), dont le montant mensuel s'élève au 1er septembre 2013 à 790,18 €, les personnes qui, âgées de 20 ans à 60 ans, répondent à des critères précis de ressources et de résidence, tout en justifiant d'un certain degré de handicap.
Au-delà de 60 ans, les personnes handicapées sont assimilées aux personnes âgées.
Elles ne perçoivent plus l'AAH à laquelle se substitue le minimum vieillesse.
À noter : Le montant mensuel de l'AAH s'élèvera au 1er septembre 2014 à 805,98 €.
(Cf. fiche AAH, p.27)

+

Majoration pour la vie autonome - 104,77€/mois

La majoration pour la vie autonome (MVA) remplace l'ancien complément d'AAH. Cette MVA est destinée aux bénéficiaires de l'AAH justifiant d'un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % qui sont au chômage en raison de leur handicap.

Conditions d'attribution :
- Disposer d'un logement indépendant pour lequel la personne handicapée bénéficie d'une aide au logement ;
- Ne pas percevoir de revenu d'activité à caractère professionnel propre ;
- Percevoir l'AAH à taux plein ou en complément d'une pension d'invalidité ou de vieillesse ou d'une rente d'accident du travail.

À noter : La majoration pour la vie autonome suit le même régime que l'AAH pour le versement, les conditions de suspension en cas d'hospitalisation...
Les anciens bénéficiaires du complément d'AAH peuvent continuer à en bénéficier pour une période transitoire.

ou

Garantie de ressources pour les personnes handicapées (GRPH) - 969,49€/mois

La GRPH est composée de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH) et d'un complément de ressources. Le complément de ressources est destiné à compenser l'absence durable de revenu d'activité des personnes handicapées dans l'incapacité de travailler. Le montant mensuel de la garantie de ressources correspond à environ 80% du SMIC net. Le complément de ressources est versé aux bénéficiaires de l'AAH dont le taux d'incapacité est d'au moins 80 % et qui remplissent les conditions suivantes :
- Avoir une capacité de travail, appréciée par la CDAPH, inférieure à 5 % ;
- Disposer d'un logement indépendant ;
- Ne pas avoir perçu de revenu d'activité à caractère professionnel depuis un an et ne pas exercer d'activité professionnelle ;
- Percevoir l'AAH à taux plein ou en complément d'une pension d'invalidité ou de vieillesse ou d'une rente d'accident du travail.

Durée d'attribution : le complément de ressources est attribué, dans les mêmes conditions que l'AAH, pour une durée variant de 1 à 5 ans, voire 10 ans. Toute reprise d'une activité professionnelle entraîne la fin du versement du complément de ressources.

2 Ressources d'une personne handicapée qui travaille

En **ESAT**

Rémunération garantie

Elle remplace la garantie de ressources du travailleur handicapé.

La rémunération garantie est versée entièrement par l'ESAT qui l'accueille. Elle est comprise entre 55 et 110 % du SMIC et la partie financée par l'ESAT ne peut être inférieure à 5 % du SMIC.

L'État finance une partie de cette rémunération en versant à l'ESAT une aide au poste, qui ne peut être supérieure à 50 % du SMIC.

À noter : la rémunération garantie est maintenue lorsque le travailleur handicapé est en arrêt maladie (cf. fiche ESAT p.37)

+

AAH

La rémunération garantie peut se cumuler avec l'AAH mais le cumul ne peut excéder 100% du SMIC brut pour 35h de travail par semaine soit 1445,38 € en 2014.

Tant que le travailleur n'a pas une année civile de référence complète ou un trimestre de référence complet, les revenus d'activité professionnelle pris en compte pour le calcul de l'AAH sont remplacés par une somme égale à 12 fois ou 3 fois le montant de l'aide au poste due à l'ESAT au titre du mois précédent.

Après une année civile, la rémunération garantie est prise en compte.

Les revenus pris en comte sont affectés d'un abattement variant suivant la part de rémunération financée par l'ESAT.

En **Entreprise adaptée**

Salaire

Le travailleur handicapé perçoit un salaire qui ne peut être inférieur au SMIC. Le salaire est versé par l'Entreprise adaptée et est fixé en fonction de l'emploi occupé et de la qualification du travailleur handicapé. Afin de financer cette rémunération, l'établissement perçoit une aide au poste financée par l'État (cf. fiche Entreprise adaptée, p.39).

3 Prestation de compensation

La Prestation de compensation est destinée à compenser les surcoûts de dépenses liés au handicap en matière d'aides techniques, d'aides humaines ou animalières ainsi que d'aménagement du logement ou de véhicule. Cette Prestation de compensation à domicile ou en établissement se substitue à l'ACTP avec laquelle elle n'est pas cumulable (cf. fiches Prestation de compensation, p.13 à 20).

4 Tableau récapitulatif

Situation de la personne	APRÈS LA LOI DE 2005*	
	RESSOURCES	MONTANT / MOIS
Elle travaille en ESAT	Rémunération garantie (comprise entre 55 et 110% du SMIC ; cumul possible avec l'AAH)	1 589,92 € au plus
Elle travaille en Entreprise adaptée	Salaire (au moins égal à 100% du SMIC)	1 445,39 €
Elle est au chômage en raison de son handicap mais a un logement autonome	AAH + majoration pour vie autonome	894,92 €
Elle ne peut absolument pas travailler	Garantie de ressources (AAH + complément de ressources)	963,39 €
Son handicap nécessite une aide humaine	AAH + prestation de compensation	Variable suivant le type d'aide

* Calculs effectués sur la base des montants 2014

Textes de référence :
Décret n° 2005-724 du 29 juin 2005 • Décret n° 2005-725 du 29 juin 2005 • Circulaires DGAS /1C n° 2005-411 du 7 septembre 2005 et 2006-037 du 26/01/06 • Décret n° 2005-1588 du 19 décembre 2005 • Décret n° 2012-486 du 13 avril 2012.

1 Conditions

• Conditions administratives
› **Âge** : avoir au moins 20 ans, ou entre 16 et 20 ans si la personne ne réunit plus les conditions requises pour avoir droit aux allocations familiales ;
› **Nationalité** : nationalité française ou ressortissants handicapés des États membres de l'Union européenne ou personnes justifiant d'un titre de séjour valide ;
› **Résidence** : résider de façon permanente sur le territoire métropolitain ou dans les départements d'Outre Mer ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

• Conditions de ressources
Les ressources prises en compte pour le calcul du droit à l'AAH sont les revenus nets catégoriels du demandeur ainsi que ceux de la personne avec laquelle il vit en couple. Pour toute demande déposée à compter du 1er janvier 2010, il convient de distinguer deux situations :

› › Demandeur ou allocataire exerçant une activité en milieu ordinaire et en retirant des ressources :
Instauration d'une déclaration trimestrielle de ressources. Les ressources du trimestre de référence doivent être 3 fois inférieures au montant de l'AAH. Le trimestre de référence est composé par les 3 mois civils précédents la période de droits (période de 3 mois civils faisant suite au dépôt de la demande). Abattements applicables :
› si pas de revenu d'activité au cours du mois civil précédant la demande + début ou reprise d'activité = revenus d'activité exclus du montant des ressources pendant 6 mois maximum après le début ou la reprise d'activité.

› Si début ou reprise d'activité antérieurs à la demande d'AAH, le revenus d'activités sont affectés d'un abattement égal à :

ABATTEMENT	TRANCHE DE REVENUS	MONTANTS DES REVENUS 2014
80%	< ou égale à 30% du SMIC	< ou égale à 433,61 €
40%	> ou égale à 30% du SMIC	> ou égale à 433,61 €

› › Demandeur ou allocataire n'exerçant pas d'activité ou exerçant une activité en ESAT :
Maintien de la déclaration annuelle de ressources. Les ressources de l'année de référence doivent être 12 fois inférieures au montant de l'AAH. L'année civile de référence est l'avant dernière année précédant la période de paiement. Pour 2014, l'année civile de référence est donc 2012. Abattements applicables :
› Personnes n'exerçant pas d'activité professionnelle qui ont reçus des revenus d'activité professionnelle pendant l'année de référence (2012 si demande en 2014) :

ABATTEMENT	TRANCHE DE REVENUS	MONTANTS DES REVENUS 2014
80%	< ou égale à 30% du SMIC	< ou égale à 433,61 €
40%	> ou égale à 30% du SMIC	> ou égale à 433,61 €

› Personnes exerçant une activité en ESAT :

ABATTEMENT	MONTANT DES REVENUS
3,5%	Si la rémunération garantie financée par l'ESAT est > à 5% et < 10% du SMIC
4%	Si la rémunération garantie financée par l'ESAT est > ou égale à 10 % et < 15% du SMIC
4,5%	Si la rémunération garantie financée par l'ESAT est > ou égale à 15% et < 20% du SMIC
5%	Si la rémunération garantie financée par l'ESAT est > ou égale à 20% et < ou égale à 50% du SMIC

› › Récapitulatif des plafonds de revenus

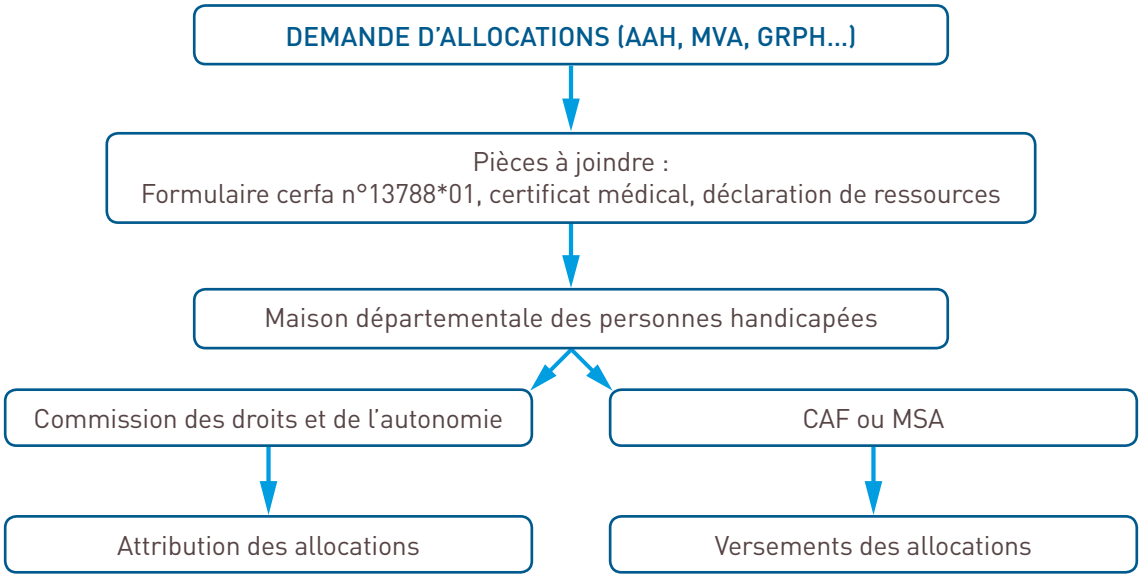
	PERSONNE SEULE	COUPLE	MAJORATION PAR ENFANT À CHARGE
Demandeur ou allocataire exerçant une activité professionnelle en milieu ordinaire	2 370,54 € / trimestre	4 741,08 € / trimestre	1 185,27 € / trimestre
Demandeur ou allocataire n'exerçant pas d'activité professionnelle ou exerçant en ESAT	9 482,16 € / an	18 964,32 € / an	4 741,08 / an

À noter : la prime d'intéressement à l'excédent d'exploitation versée par l'ESAT n'est pas prise en compte pour le calcul de l'AAH.

Le caractère substantiel se caractérise par des difficultés importantes d'accès à l'emploi et le caractère durable par une durée prévisible d'au moins un an à compter du dépôt de la demande d'AAH. La RSDAE (Restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi) est reconnue pour une durée de 1 an à 2 ans.

• Conditions liées au handicap
La personne doit être atteinte d'un taux d'incapacité permanente :
› D'au moins 80 % ;
› Ou compris entre 50 et 80 % et justifier d'une RSDAE.
Le taux d'incapacité est apprécié sur la base du guide barème pour l'évaluation des différences et incapacités des personnes handicapées.

2 Formalisme de la demande



3 Situations particulières (hospitalisation, MAS, incarcération, reste à vivre) et AAH

SORT DES PERSONNES HANDICAPÉES HOSPITALISÉES, PLACÉES EN MAS, OU EN ÉTABLISSEMENT PÉNITENTIAIRE	À partir du premier jour du mois suivant une période de 60 jours révolus passés dans un établissement de santé, dans une maison d'accueil spécialisée, ou dans un établissement pénitentiaire, le montant de l'AAH est réduit de telle sorte que le bénéficiaire conserve 30% de l'AAH mensuel (237,05 €). La réduction ne s'opère que pendant la période où la personne handicapée est accueillie en établissement. ATTENTION : Aucune réduction n'est appliquée : › Si la personne handicapée est astreinte au paiement du forfait journalier ; À noter : Les bénéficiaires de la Couverture maladie universelle complémentaire (CMUC) ne sont pas considérés comme astreints au paiement du forfait journalier, (forfait journalier pris en charge au titre du panier de soins CMU) et ne bénéficient par conséquent pas de l'absence de réduction de l'AAH. › Si la personne handicapée a un enfant ou ascendant à charge ; › Si le conjoint ne travaille pas pour un motif reconnu par la CDAPH.
MINIMUM DE RESSOURCES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES HÉBERGÉES EN ÉTABLISSEMENT	Revalorisation du « reste à vivre » des personnes vivant en établissement médico-sociaux (foyers de vie, foyers d'hébergement, Foyer d'accueil médicalisé (FAM...) : › Pour les personnes qui ne travaillent pas, le minimum de ressources passe à 30% du montant mensuel de l'AAH (au lieu de 12% antérieurement) ; › Pour les personnes qui travaillent, le minimum de ressources passe à 50% du montant mensuel de l'AAH (au lieu de 30% antérieurement).

Textes de référence :
Décret n° 2005-724 du 29 juin 2005 • Décret n° 2005-725 du 29 juin 2005 • Circulaire DGAS /1C n° 2005-411 du 7 septembre 2005 • Décret n° 2006-535 du 11 mai 2006 • Décret n° 2006-1752 du 23 décembre 2006 • Décret n° 2008-988 du 18 septembre 2008 • Décret n° 2009-353 du 31 mars 2009

1 La retraite des personnes handicapées

• Principe

Les bénéficiaires de l'AAH sont réputés inaptes au travail à 60 ans ou 62 ans s'ils sont nés après 1954 et doivent faire valoir leurs droits à pension prioritairement sur ceux de l'AAH :

› **Personnes handicapées n'ayant pas travaillé** : Les personnes ayant un taux d'incapacité inférieur à 80 % cessent automatiquement de percevoir l'AAH à partir de 60 ans. Lorsque ce taux est d'au moins 80 %, elles peuvent continuer à percevoir un différentiel d'AAH si le montant de leur pension n'est pas équivalent à celui de leur AAH ;

› **Personne handicapées ayant travaillé** : Les assurés handicapés ayant un taux d'incapacité égal ou supérieur à 80% et, depuis le 1er juillet 2011, les assurés titulaires de la Reconnaissance de travailleurs handicapés (RQTH), sur l'ensemble de la durée d'assurance, ont droit à une retraite anticipée à partir de 55 ans.

• Durée d'assurance pour l'ouverture du droit à la retraite anticipée des assurés handicapés et pour le taux plein / calcul de la retraite (en 2014)

ANNÉE DE NAISSANCE	ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE EN 2012	DURÉE D'ASSURANCE TOTALE	DURÉE D'ASSURANCE COTISÉE	DURÉE D'ASSURANCE POUR TAUX PLEIN ET CALCUL
1954	60	84	64	164
1955	59	85	65	165
1956	58	95	75	165
1957	57	106	86	166
1958	56	116	96	166

À noter : le principe s'applique également aux fonctionnaires handicapés.

• Majoration de pension

› Le montant des pensions servies à compter du 1er janvier 2006 peut être majoré si l'assuré ne réunit pas la durée d'assurance entrainant le versement d'une retraite entière.

› Pour le calcul de cette majoration, la pension est augmentée comme suit :

$$\text{PENSION} + \left[\frac{1}{3} \times \left(\frac{\text{Durée de cotisation exigée}}{\text{Durée d'assurance minimum}} \right) \right]$$

Légende :

› La durée cotisée exigée se définit comme la durée pendant laquelle la personne a supporté la charge des cotisations.

› La durée d'assurance minimum correspond à la durée prenant en compte tous les trimestres retenus pour déterminer le taux applicable à la pension. Cette durée inclut donc les périodes cotisées et non cotisées (maternité, chômage...).

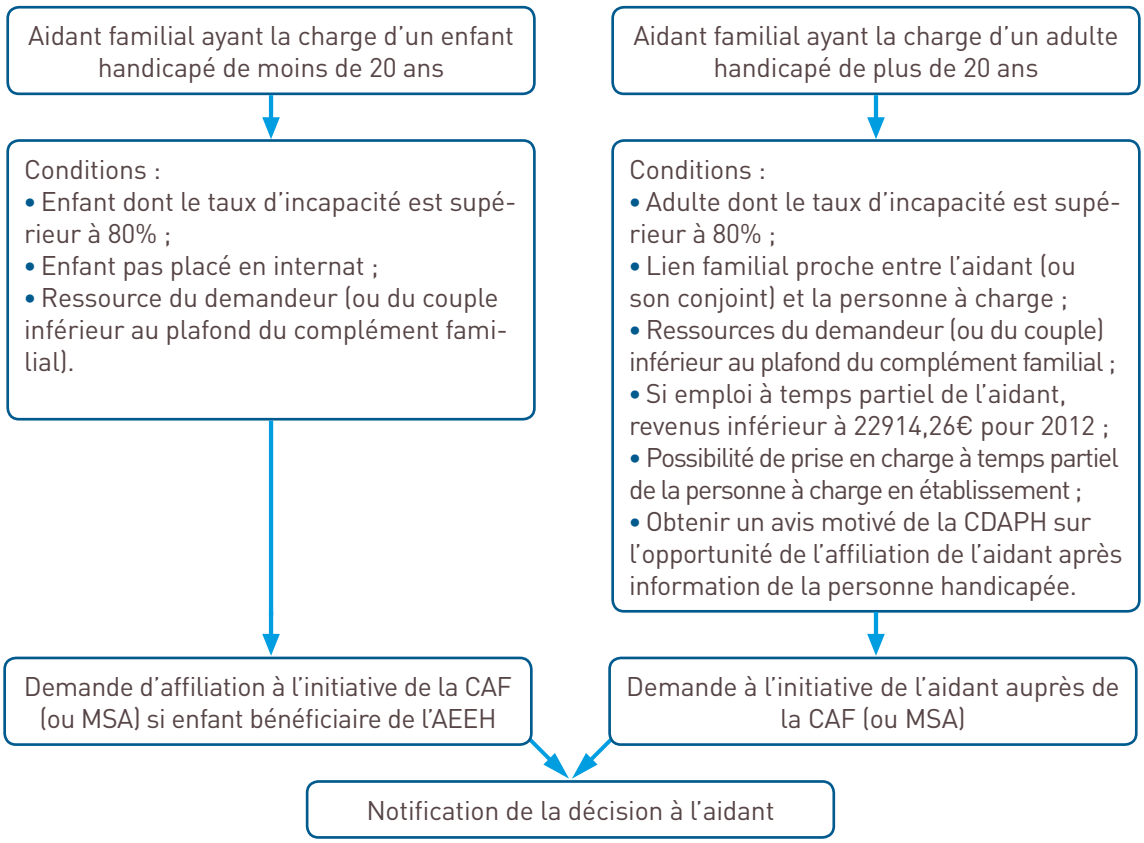
› L'application de cette majoration ne doit pas porter la pension à un montant supérieur à celui qu'elle aurait atteint sans cette majoration pour une durée d'assurance à taux plein.

2 Retraite des assurés sociaux élevant un enfant bénéficiant de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé

• Principe
La durée d'assurance peut être majorée d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois dans la limite de 8 trimestres pour les parents élevant un enfant ouvrant droit à l'AEEH.

3 Retraite du parent au foyer assumant la charge d'une personne handicapée (enfant ou adulte)

• Principe
Les personnes qui cessent ou réduisent leur activité professionnelle, pour assumer, au foyer familial, la charge d'un enfant ou d'un adulte ayant un taux d'incapacité permanente d'au moins 80%, peuvent acquérir des droits à l'assurance vieillesse du régime général de Sécurité sociale.
Cette affiliation est gratuite et s'effectue sous réserve de ne pas cotiser pour la retraite par ailleurs. Les retraites complémentaires ne sont pas concernées.
Les cotisations sont alors calculées sur une base forfaitaire (SMIC mensuel soit 1 445,38 € au 1er janvier 2014) et prises en charge par la CAF ou la MSA.



Textes de référence :
Décret n° 2005-1760 du 29 décembre 2005 • Décret n° 2005-1774 du 30 décembre 2005 •Décret n° 2006-1582 du 12 décembre 2006 • Circulaires CNAV n° 2011-21 du 7 mars 2011, n° 2011-63 du 23 août 2011, n° 2012-13 du 2 février 2012

IV. EMPLOI

Éducation, formation et insertion professionnelle ____ p.33
Obligation d'emploi des personnes handicapées ____ p.35
Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ____ p.37
Entreprises adaptées (EA) ____ p.39

1 Scolarisation des enfants handicapés

• Principe
L'enfant est inscrit dans l'école la plus proche de son domicile, qui constitue son établissement scolaire de référence. Un projet personnalisé de scolarisation (PPS) définit les modalités de la scolarité. L'orientation de l'enfant est décidée par la CDAPH. La formation s'effectue en priorité dans l'établissement de référence. Toutefois, si l'enfant a besoin de dispositifs adaptés pour recevoir sa formation, il est inscrit dans un établissement spécialisé avec l'accord de ses parents. Ceci n'exclut pas un retour dans l'établissement d'origine qui reste son établissement de référence dans le cadre de son suivi de scolarisation.

• Parcours scolaire des jeunes sourds
Durant son parcours scolaire, l'enfant peut choisir une communication bilingue (LSF et langue française) ou uniquement en français. Depuis septembre 2010, il est décidé de créer des « pôles pour l'accompagnement à la scolarisation des élèves sourds » dans chaque académie.

• Suivi de la scolarisation
Le suivi est assuré dans chaque département par :
› Une équipe spécifique, comprenant notamment l'enfant ou ses parents, qui évalue une fois par an le projet personnalisé et facilite sa mise en œuvre ;
› Un enseignant référent pour chaque élève handicapé. Cet enseignant est l'interlocuteur privilégié dans le cadre du projet personnalisé de scolarisation. Il veille à la continuité et à la cohérence de ce projet.

• Enfants accueillis en Établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS)
Les enfants accueillis en ESMS peuvent être inscrits dans une école proche, autre que l'établissement scolaire de référence. Pour les enfants ne pouvant effectuer leur scolarité à plein temps dans une école, les ESMS se voient pourvus d'unités d'enseignements.
Cette unité concourt à la réalisation du projet personnalisé de scolarisation.

2 Enseignement supérieur, examens ou concours et formation professionnelle

• Accès à l'enseignement supérieur
Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés et assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation.
À compter du 1er septembre 2008, l'étudiant handicapé bénéficie d'un double soutien :
› D'une part, ses besoins essentiels sont pris en compte par la PCH ;
› D'autre part, ses besoins spécifiques liés à l'accès au savoir sont pris en charge par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche qui propose à la fois des aides individuelles (prise des notes en braille...) et des outils pédagogiques et informatiques adaptés (logiciels spécifiques...).

• Examens et concours
Des aménagements doivent être mis en place pour les candidats présentant un handicap et faisant une demande à l'un des médecins désignés par la CDAPH.
Ces aménagements, concernant toutes les formes d'épreuves, peuvent porter sur :
› Les conditions de déroulement ;
› Une majoration du temps imparti ;
› La conservation durant 5 ans des notes à des épreuves ;
› L'étalement sur plusieurs sessions du passage des épreuves (la mention « sans décision finale » est portée sur le relevé des notes du candidat) ;
› Des adaptations d'épreuves ou des dispenses d'épreuves.

Des centres spéciaux d'examen sont ouverts par les autorités académiques pour les personnes hospitalisées pour des séjours de longue durée et qui ne peuvent pas se déplacer.
Des sessions spéciales du permis de conduire, avec dispositifs de communication adaptés, sont organisées pour les candidats sourds et malentendants.

3 Formation et insertion professionnelle

• Principe
Les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des formations de droit commun destinés à l'ensemble des salariés ou demandeurs d'emploi (ex : congé individuel de formation).
En outre, les personnes bénéficiant du statut de travailleur handicapé peuvent accéder à des formations spécifiques.

• Formation continue spécifique
Les organismes de formation mettent en œuvre, au titre de la formation professionnelle continue, des aménagements aux modalités d'acquisition et d'évaluation des connaissances.
Ces adaptations sont instaurées sur la base des informations fournies par la personne, les organismes de placement compétents et la CDAPH.

Enfant handicapé

Principe	Exceptions
Scolarisation dans l'établissement le plus proche de son domicile (peut être complétée par un accompagnement par un SESSAD ou un CMPP).	• Scolarisation dans l'école la plus proche de l'ESMS d'accueil (peut être complétée par un accompagnement par un SESSAD ou un CMPP). • Scolarisation dans l'ESMS d'accueil grâce à l'unité d'enseignement.

Adulte handicapé

Principe	Exceptions
Accès assuré aux établissements d'enseignement supérieur, de formation et aux examens ou concours (obligation d'aménagements).	• Sessions spéciales du permis de conduire pour les personnes sourdes et malentendantes et bénéfice de formation spécifiques • Passage des examens dans des centres spéciaux pour les personnes hospitalisées.

• Organismes de placement
› Des centres de préorientation contribuent à l'orientation des travailleurs handicapés ;
› Des organismes de placement spécialisés sont chargés d'accompagner l'adaptation de la personne à son poste de travail ;
› Ces deux structures passent une convention avec la MDPH afin de coordonner leurs interventions.

Textes de référence :
Décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006 • Décret n° 2006-56 du 18 janvier 2006 • Décret n° 2006-583 du 23 mai 2006 • Arrêté du 14 juin 2006 • Décret n° 2006-978 du 1er août 2006 • Arrêté du 17 août 2006 • Circulaire n° 2006-126 du 17 août 2006 • Décret n° 2006-1331 du 31 octobre 2006 • Décret n° 2007-436 du 25 mars 2007 • Décret n° 2007-874 du 14 mai 2007 • Décret n° 2009-378 du 2 avril 2009 • Circulaire n° 2009-060 du 24 avril 2009 • Circulaire n°2009-087 du 17 juillet 2009 • Décret n° 2009-1246 du 15 octobre 2009 • Circulaire n° 2010-068 du 28 mai 2010 • Circulaire n° 2010-088 du 18 juin 2010.

Obligation d'emploi des personnes handicapées

1 Régime de l'obligation d'emploi

• Emploi dans le secteur privé
À compter du 1er janvier 2006, tout employeur occupant au moins 20 salariés depuis plus de 3 ans doit employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi : Depuis 2009 (pour la déclaration 2010), chaque personne handicapée est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail dans les conditions suivantes :
› › **Présence supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle**
= 1 unité X nombre de jours de présence effective / 12
› › **Présence inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle**
= 0,5 unité X nombre de jours de présence effective / 12

Exemples :
Un TH en temps complet toute l'année = 1 unité
Un TH en temps plein du 1er janvier au 1er octobre = 1 unité X 10 mois de présence /12 = 0,83 unités

La notion de bénéficiaires vise notamment :
› Les travailleurs reconnus handicapés ;
› Les titulaires d'une pension d'invalidité ;
› Les titulaires de la carte d'invalidité ;
› Les titulaires de l'AAH.

} concerne tous les salariés (CDI, CDD, interim, temps plein, temps partiel, contrat d'apprentissage et de qualification)

À défaut d'atteindre les quotas exigés, une contribution financière est due à l'AGEFIPH (Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

• Emploi au sein de la fonction publique
L'obligation d'emploi s'applique désormais dans l'ensemble de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) aux employeurs publics d'au moins de 20 agents. Un fonds spécial, dénommé « Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique » (FIPH), a été créé pour transposer le système de la contribution AGEFIPH. Les bénéficiaires peuvent être fonctionnaires ou agents non titulaires. En cas de non-respect de l'obligation, le montant de la contribution est majoré suivant les mêmes modalités que dans le secteur privé.

À noter : à titre transitoire, la contribution à taux plein ne devra être versée qu'à partir de 2010.

2 Autres modalités permettant de s'acquitter de l'obligation d'emploi

• Conclusion d'un accord de branche ou d'entreprise sur l'emploi des travailleurs handicapés
Ce type d'accord permet à l'employeur de s'exonérer de l'obligation d'emploi, durant la validité de l'accord, s'il est agréé par l'autorité administrative. L'accord doit comporter un plan d'embauche de personnes handicapées en milieu ordinaire et aux moins deux des actions suivantes :
› Un plan d'insertion et de formation ;
› Un plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
› Un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

• Accueil d'un demandeur d'emploi en stage
L'accueil d'un demandeur d'emploi handicapé, pour un stage conventionné d'une durée minimum de 40 heures, est pris en compte au titre de l'obligation comme suit :

$$\frac{\text{Durée effective du stage}}{\text{Durée annuelle du travail dans l'entreprise}}$$

dans la limite de 2% de l'effectif total des salariés (liste des stages : art. L5212-13 du Code du Travail).

• Contrats de sous-traitance, de fourniture ou de prestation de services

La passation de ces contrats avec des entreprises adaptées ou des ESAT, est équivalente à l'emploi d'un certain nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Cette équivalence d'emploi de personnes handicapées (limitée à 3 % des effectifs de l'entreprise) est calculée comme suit :

$$\frac{\text{Prix HT prestations - Coût matières premières}}{\text{2000 fois le SMIC horaire (soit 18800€)}}$$

Le montant HT par contrat doit être supérieur sur 4 ans à :
› 400x le SMIC horaire dans les entreprises de 20 à 199 salariés
› 500x le SMIC horaire dans les entreprises de 200 à 749 salariés
› 600x le SMIC horaire dans les entreprises de 750 salariés et plus

• Déduction des dépenses en faveur des travailleurs handicapés

Dans la limite de 10 % du montant de la contribution AGEFIPH, les employeurs peuvent déduire les dépenses, ne leur incombant pas légalement, qu'ils ont supporté pour favoriser l'emploi au sein de l'entreprise ou l'accès à la vie personnelle des travailleurs handicapés.
Une liste de dépenses vise notamment les travaux pour faciliter l'accessibilité des travailleurs handicapés ou la mise en place de moyens de transport adaptés.

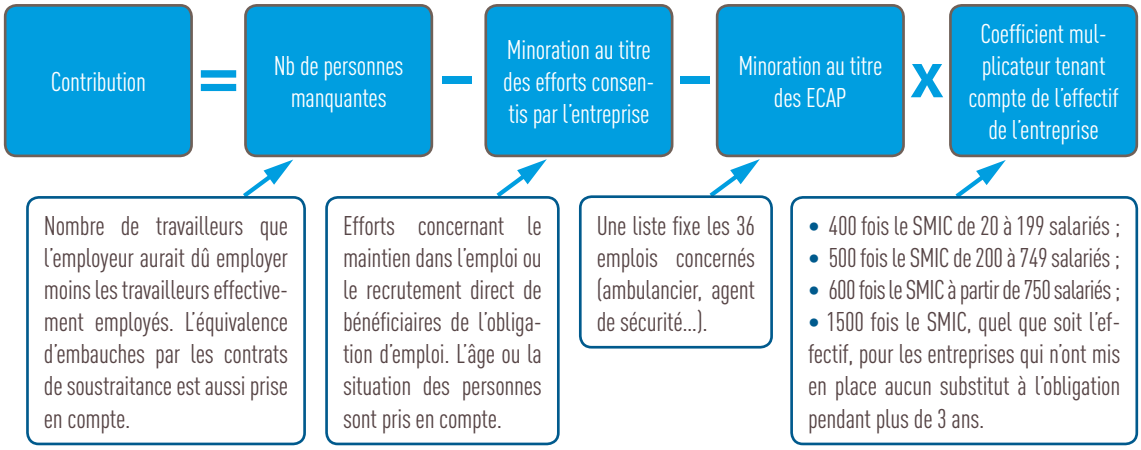
3 Régime de la contribution AGEFIPH

• Calcul de la contribution

La contribution est calculée en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants par un coefficient tenant compte de l'effectif de l'entreprise. Le cas échéant, des minorations sont appliquées en fonction des efforts de l'entreprise en matière d'emploi ou dans le cas d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP).
La contribution ne peut être inférieure à : Personnes manquantes x 50 x SMIC horaire.
Elle est versée au plus tard le 15 février de chaque année par le biais de la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

• « Lourdeur » du handicap et aide à l'emploi

Le « degré » du handicap peut être prise en compte, alternativement dans 2 cas :
› Soit en modulant la contribution au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ;
› Soit en versant une aide financière à l'employeur. Son montant, fixé par poste de travail à plein temps, varie de 450 à 900 fois le SMIC horaire.
L'employeur fait une demande expresse à la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) pour que la « lourdeur » du handicap soit prise en compte.



Textes de référence :
Décrets n° 2006-134, 135, 136, 148, 434 et 501 • Arrêtés du 9 février 2006 et Circulaires DGEFP n° 2006/06 et 2006/07 du 22 février 2006 • Décret n° 2006-907 du 21 juillet 2006 • Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 • Décret n° 2009-641 du 9 juin 2009 • Loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011 • Décret n° 2012-943 du 1er août 2012

Établissements et services d'aide par le travail (ESAT)

1 Définition, statut et missions des ESAT

• Définition

La notion d'aide par le travail se décline entre les établissements d'aide par le travail, dont les CAT font partie, et les services d'aide par le travail, qui sont exercés et organisés exclusivement hors des murs avec un accompagnement médico-social (ex. : activités de blanchisserie dans un hôpital, entretien d'espaces verts pour le compte d'une mairie).

Relevant de la catégorie des établissements et services sociaux et médico-sociaux, les ESAT accueillent des personnes handicapées dont les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Depuis la loi Economie Sociale et Solidaire de 2014, les ESAT bénéficient de plein droit de l'agrément "Entreprise Solidaire d'utilité sociale", leur permettant de bénéficier de financement par les fonds solidaires gérés par des sociétés spécialisées dans l'épargne salariale.

MISSIONS

Activité à caractère professionnel
Met en œuvre et favorise l'insertion professionnelle.

Soutien médico-social et éducatif
• Accompagnement médico-social permettant le développement des potentialités et des acquisitions nouvelles ;
• Met en œuvre ou favorise l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires ;
• Actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale.
Le travailleur handicapé conclut avec l'ESAT un contrat de soutien et d'aide par le travail.

2 Orientation en ESAT décidée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)

CDAPH → **Orienté en ESAT**

Personne handicapée de plus de 20 ans (dérogation exceptionnelle pour les + de 16 ans)

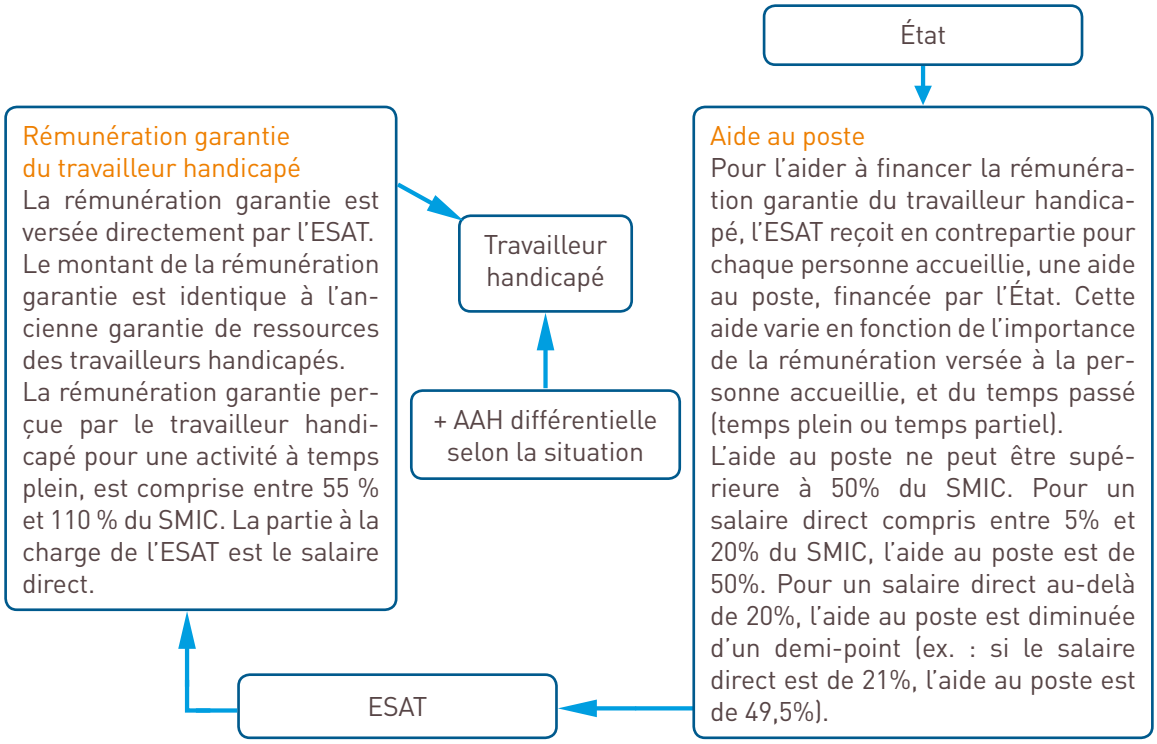
Les personnes handicapées ayant une capacité de travail inférieure à un tiers mais dont l'aptitude professionnelle est suffisante pour justifier leur admission en ESAT.

Les personnes handicapées dont la capacité de travail est supérieure ou égale au tiers de la capacité normale lorsque des besoins justifiés en matière de soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques, ne peuvent être satisfaits par une orientation vers le marché du travail.

3 Relation ARS et organismes gestionnaires

La rémunération des travailleurs handicapés fait l'objet d'un conventionnement sur 3 ans entre l'ESAT et l'Agence régionale de santé (ARS). L'établissement transmet, avant le 30 avril de chaque année, à l'ARS, un rapport annuel sur la politique en direction des travailleurs handicapés et en particulier sur la rémunération garantie.

4 Rémunération des travailleurs handicapés en ESAT (entrée en vigueur au 01/01/2007)



À noter : en plus de cette rémunération, une prime d'intéressement à l'excédent d'exploitation peut être versée chaque année aux travailleurs handicapés d'ESAT. L'État assure à l'ESAT la compensation totale des cotisations sociales qui lui incombent sur la base du montant de l'aide au poste.

5 Situation des travailleurs handicapés dans les ESAT

Statut : Le travailleur handicapé en ESAT n'a pas le statut de salarié, il est usager de l'ESAT Toutefois, il signe avec l'ESAT un contrat de soutien et d'aide par le travail. Le contrat prend en compte l'expression des besoins et des attentes du travailleur handicapé.

Situation du travailleur handicapé en arrêt de travail : La rémunération garantie est maintenue en cas d'arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale. Afin de permettre à l'ESAT la souscription d'une assurance volontaire, l'État propose une aide, à hauteur de 2% du salaire direct, dans le cadre du maintien de la rémunération garantie en période d'arrêt de travail.

Durée d'activité max. : 35h.

Imposition des travailleurs handicapés : Abattement de 3,5 à 5% en fonction du salaire direct sur les revenus déclarés.

Droits sociaux : Existant : Congé annuel, hygiène et sécurité.
Nouveau : congé pour événements familiaux, congé parental, congé de paternité, mise à disposition, rémunération de la période d'essai d'une durée maximum de 6 mois renouvelable une fois sous réserve de la conclusion du contrat de soutien et d'aide par le travail, formation, validation des acquis de l'expérience.

Textes de référence :
Décret n° 2006-703 du 16 juin 2006 • Décret n° 2006-1752 du 23 décembre 2006 • Arrêté du 28 décembre 2006 • Décret n° 2007-874 du 14 mai 2007 • Arrêté du 14 mai 2007 • Décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 • Circulaire DGCS du 23 mars 2010

À noter : régime identique pour les Centres de distribution de travail à domicile (CDTD)

1 Statut du travailleur handicapé au sein de l'EA

• Statut du salarié
Soumission aux règles de droit commun du Code du Travail, notamment pour les conditions de travail et la représentation des travailleurs pour la branche d'activité à laquelle se rattache l'établissement compte tenu de sa production. Embauché en CDD ou en CDI, il possède tous les droits du salarié dont le droit à la formation et à la validation des acquis et bénéficie de la Sécurité sociale.

• Salaire
Le salaire versé par l'Entreprise adaptée ne peut pas être inférieur au SMIC.
Il est fixé en fonction de l'emploi occupé et de la qualification du travailleur handicapé.

• Priorité d'embauche
Possibilité ouverte, pendant 1 an à compter de la rupture du contrat, au salarié handicapé qui a démissionné d'une Entreprise adaptée pour travailler dans une entreprise ordinaire.
Lorsque l'intéressé a manifesté le souhait de réintégrer l'Entreprise adaptée, il doit être informé de tout emploi disponible compatible avec sa qualification.

• Mise à disposition provisoire d'un autre employeur
Possible avec l'accord du travailleur handicapé et en vue d'une éventuelle embauche.

• Préavis du salarié handicapé
Le salarié reconnu travailleur handicapé doit bénéficier d'un préavis plus long, en cas de licenciement, comme le prévoit le code du travail même si il n'a pas informé son employeur de son changement de statut avant la notification du licenciement. La durée du préavis est doublée mais ne peut pas excéder 3 mois.

À noter : l'intéressé continue d'ouvrir droit, pour l'Entreprise adaptée, à l'aide au poste et à la subvention spécifique. Le travailleur handicapé embauché pour le remplacer peut ouvrir droit à l'aide au poste, dans la limite du nombre d'aides fixées par l'avenant financier.

2 Régime applicable à l'EA

• Statut de l'Entreprise adaptée
Depuis la loi "Economie Sociale et Solidaire de 2014, elle bénéficie de plein droit de l'agrément "Entreprise solidaire d'utilité sociale", lui permettant de bénéficier de financement par les fonds solidaires.

• Missions de l'Entreprise adaptée
Elle remplace les ateliers protégés. Elle permet aux travailleurs handicapés à efficience réduite d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités.

• Effectifs de l'Entreprise adaptée
Principalement composés de travailleurs handicapés qui ont été orientés vers le marché du travail par la CDAPH. Toutefois, les Entreprises adaptées peuvent embaucher des salariés valides dans la limite de 20 % de leur effectif et en fonction des nécessités de leur production.

• Modalités de création
› Possibilité de création par des collectivités ou organismes publics, des organismes privés (notamment des sociétés commerciales) ;
› Obligation de conclure avec le Préfet de la région un contrat d'objectifs triennal valant agrément ;
› Chaque année au moins, contrat actualisé par avenant financier qui fait état de l'avancement des objectifs et fixe le nombre et le montant des aides au poste.

• Modalités de gestion
L'Entreprise adaptée est placée sous l'autorité d'un responsable et dispose d'une comptabilité propre. Toutefois, cette autonomie n'exonère pas l'organisme gestionnaire (association...) de ses responsabilités. L'Entreprise adaptée doit disposer de ses propres locaux.

3 Aides et subventions versées aux Entreprises adaptées

VERSEMENTS PAR L'ÉTAT

et

Aide au poste
Financement par l'État d'une partie du salaire pris en charge par l'entreprise adaptée.

Subventions spécifiques
Compense le surcoût de l'emploi d'une personne handicapée.

ou

Aide au démarrage
Pendant les 2 premières années civiles de fonctionnement, peut se substituer à la subvention.

ENTREPRISE ADAPTÉE
Verse un salaire au moins égal au SMIC

	CONDITIONS ET MODALITÉS D'ORIENTATION	MONTANT
AIDE AU POSTE (systématique)	Avenant au contrat d'objectifs triennal qui fixe le nombre d'aides au poste. Recrutement de personnes à efficience réduite : › Soit sur proposition du service public de l'emploi ; › Soit à la condition de respecter certains critères d'efficience réduite (sortie d'ESAT, changement d'Entreprise adaptée, absence d'emploi depuis au moins un an et sortie d'IME, IMPro, SESSAD, SAMSAH...).	80 % du SMIC pour 151 heures / mois (au prorata en cas d'emploi à temps partiel). La loi du 28 juillet 2011 a instauré le caractère forfaitaire de l'aide au poste. Dans l'attente de la parution du décret, l'ancienne réglementation s'applique.
SUBVENTION SPÉCIFIQUE (négociée)	Conclusion du contrat d'objectifs triennal avec le Préfet.	Composition de la subvention (versée semestriellement) : 1) Partie forfaitaire : 900 € / travailleur handicapé 2) Le cas échéant, 2 parties variables attribuées comme suit : › En fonction de critères de modernisation économique et sociale ; › Pour le soutien de projets liés au développement ou au redressement de l'Entreprise adaptée.
AIDE AU DÉMARRAGE (négociée)	Le montant de l'aide doit excéder le montant cumulé de la partie forfaitaire et de la partie variable attribuée sur les critères de modernisation économique et sociale.	4 600 € / travailleur handicapé versés en une fois la 1ère et la 2ème année, sans que le total ne puisse excéder 92 000 € sur les 2 années.

Textes de référence :
Décret n° 2006-150 du 13 févier 2006 • Décret n° 2006-152 du 13 février 2006 • Arrêté du 13 février 2006 • Circulaire DGEFP n° 2006/08 du 7 mars 2006 • Décret n° 2009-642 du 9 juin 2009 • Circulaire DGEFP n°39 du 1er octobre 2009 sur l'aide au poste forfaitaire • Loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011

V. ACCESSIBILITÉ

Les règles d'accessibilité ____ p.42
Cartes en faveur des personnes handicapées ____ p.44

1 Cadre bâti

• Principe
Tous les bâtiments neufs, privés ou publics doivent être accessibles, quel que soit le type de handicap. Les bâtiments d'habitation existants doivent être mis en conformité lorsqu'ils font l'objet de travaux autres que d'entretien. Un bâtiment est accessible lorsqu'il permet, dans des conditions normales d'utilisation et avec la plus grande autonomie, de se repérer, de communiquer et de bénéficier des prestations. Pour ce faire, il doit comporter, notamment, un cheminement intérieur et extérieur adaptés, des portes et sas manœuvrables par des personnes à mobilité réduite ou au moins un ascenseur adapté suivant les cas.

• Dérogations
Le principe ne s'applique pas :
› Aux propriétaires construisant ou améliorant un logement pour leur propre usage ;
› Dans les autres hypothèses, en cas d'impossibilités techniques ou de contraintes liées à la préservation du patrimoine architectural ou lorsqu'il y a disproportion manifeste entre les améliorations et leurs conséquences.

• Établissements recevant du public (ERP)
L'ERP neuf ou existant doit être mis en conformité et diffuser une information au public par des moyens adaptés aux différents handicaps. Suite à une jurisprudence récente, il n'est plus possible de déroger aux règles d'accessibilité dans le cadre de la construction d'ERP. Cette jurisprudence s'applique également à la construction de bâtiments neufs.

• Bâtiments loués à titre de logements
Lorsqu'une dérogation porte sur un bâtiment loué et appartenant à un propriétaire possédant un parc de logements conséquent, les personnes handicapées affectées bénéficient d'un droit à être relogé dans un bâtiment accessible.

• Sanctions en cas de non respect de l'obligation
› Interdiction de percevoir des subventions publiques, pour effectuer des travaux ;
› Pour les ERP, risque de fermeture administrative.

2 Transport en commun

• Principe
Les transports en commun terrestres doivent être accessibles quel que soit le type de handicap.
L'obligation concerne les matériels neufs (bus, tramways et trains).

• Conditions d'accès aux transports
L'accessibilité a lieu dans des conditions d'accès égales à celles des autres catégories d'usagers. Le matériel doit permettre de monter, descendre, s'installer à bord ; de bénéficier de tous les services offerts dans le véhicule et de s'orienter dans le véhicule.

• Dérogations
Les métros et RER ne sont pas concernés par l'obligation mais doivent proposer des transports de substitution. Pour les autres moyens de transport, en cas d'impossibilité technique de mise en accessibilité, des transports de substitution doivent aussi être disponibles.

• Sanctions en cas de non respect de l'obligation
L'octroi des aides publiques favorisant le développement des transports en commun est subordonné à la prise en compte de l'accessibilité.

3 Dispositions diverses

• Obligations des collectivités locales
Les collectivités locales doivent élaborer un schéma directeur d'accessibilité des transports publics avant le 11 février 2008. Les communes qui dépassent 5 000 habitants doivent créer une commission communale ou intercommunale sur l'accessibilité pour mettre en place un plan d'aménagement de la voirie et des espaces publics.
Par ailleurs, les attributions de la commission consultative départementale de sécurité et d'accessibilité sont précisées.
Elle transmet notamment, chaque année, un rapport de ses activités au Conseil départemental consultatif des personnes handicapées (CDCPH).

• Activités de vacances
Tout organisateur d'activités de vacances, avec hébergement d'une durée supérieure de 5 jours, destinées spécifiquement aux personnes handicapées, doit bénéficier d'un agrément « Vacances adaptées organisées ».
Toutefois, les établissements sociaux et médico-sociaux ne sont pas soumis à cet agrément.

• Sites internet de l'État
Les sites internet de l'État doivent être accessibles aux personnes handicapées suivant le référentiel de l'Agence pour le développement de l'administration électronique (ADAE).
À défaut de conformité, le Ministre chargé des personnes handicapées, ou le cas échéant le Préfet, met en demeure l'autorité compétente. En cas d'inaction, l'autorité concernée est inscrite sur la liste des services de communication publique non conformes.

• Animaux accompagnateurs
Les chiens accompagnant les personnes handicapées sont dispensés du port de la muselière.
L'accès aux lieux publics et aux transports en commun est autorisé pour les chiens guides d'aveugle ou d'assistance des personnes titulaires de la carte d'invalidité.

• Sensibilisation à l'accessibilité
La formation initiale des architectes et des professionnels du cadre bâti comporte un enseignement sur l'accessibilité.

• Exercice du droit de vote
Les lieux accueillant des bureaux de vote doivent être accessibles et comprendre au moins un isoloir et des urnes accessibles en fauteuil roulant. Enfin, les techniques de vote doivent être accessibles quel que soit le type de handicap.

4 Délais pour la mise en œuvre des mesures d'accessibilité

LIEUX CONCERNÉS	DÉLAIS DE MISE EN CONFORMITÉ (À COMPTER DE LA PUBLICATION DE LA LOI)
Cadre bâti	› Établissements recevant du public : 10 ans (1er janvier 2015) › Bailleurs privés : évaluation effectuée dans les 3 ans
Transport en commun	10 ans (1er janvier 2015)
Sites internet de l'État	3 ans (1er janvier 2008)

Textes de référence :
Décret n° 2006-138 du 9 février 2006 • Décret n° 2006-555 du 17 mai 2006 • Arrêtés du 17 mai 2006 • Arrêtés du 1er août 2006 modifiés par l'arrêté du 30 novembre 2007 • Décret n° 2006-1089 du 30 août 2006 • Décret n° 2006-1090 du 30 août 2006 • Décret n° 2006-1229 du 6 octobre 2006 • Décret n° 2006-1287 du 20 octobre 2006 • Décret n° 2006-1657 du 21 décembre 2006 • Décret n° 2006-1658 du 21 décembre 2006 • Arrêté du 15 janvier 2007 • Arrêtés du 26 février 2007 • Décret n° 2007-436 du 25 mars 2007 • Circulaire interministérielle n° 2007-53 du 30 novembre 2007 • Décret n° 2009-546 du 14 mai 2009 • Décret n° 2009-723 du 18 juin 2009 • Arrêté du 17 mars 2011

1 Différentes cartes

• Carte d'invalidité
La carte d'invalidité est délivrée à toute personne dont le taux d'incapacité permanente est au moins supérieur ou égal de 80% ou qui a été classé en 3ème catégorie de la pension d'invalidité de la Sécurité sociale.

Intérêts de la carte :
› Priorité d'accès aux places assises dans les transports en commun, dans les espaces et salles d'attente ainsi que dans les établissements et les manifestations accueillant du public, tant pour son titulaire que pour la personne qui l'accompagne ;
› Priorité dans les files d'attente ;
› Avantages fiscaux (1/2 part supplémentaire au titre de l'impôt sur le revenu, abattements spécifiques, etc...)

Mentions pouvant figurer sur la carte d'invalidité :
› La mention « cécité » peut être apposée sur la carte d'invalidité dès lors que la vision centrale de la personne handicapée est inférieure à un vingtième de la normale ;
› La mention « besoin d'accompagnement » permet d'attester de la nécessité pour la personne handicapée d'être accompagnée dans ses déplacements (ex. : bénéficiaires des 3ème au 6ème complément de l'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé ou adultes bénéficiant de l'aide humaine dans le cadre de la Prestation de compensation, ou qui perçoivent une majoration d'une tierce personne, ou qui perçoivent l'APA ou ACTP).

• Carte portant la mention « Priorité pour personne handicapée »
La carte portant la mention « Priorité pour personne handicapée » est attribuée aux personnes atteintes d'une incapacité inférieure à 80 % rendant la station debout pénible.
Cette carte remplace la carte « station debout pénible ».

Intérêts de cette carte :
› Priorité d'accès aux places assises dans les transports en commun, dans les espaces et salles d'attente ainsi que dans les établissements et les manifestations accueillant du public ;
› Priorité dans les files d'attente.

• Carte de stationnement ou carte européenne de stationnement
Carte reconnue mutuellement par l'ensemble des états de l'Union Européenne.
L'usage indu de la carte de stationnement pour personnes handicapées est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.

Bénéficiaires :
› Personnes physiques
Elle est attribuée à toute personne (y compris les personnes relevant du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre et du Code de la Sécurité sociale), atteinte d'un handicap qui réduit de manière importante et durable sa capacité et son autonomie de déplacement à pied ou qui impose qu'elle soit accompagnée par une tierce personne dans ses déplacements.
La réduction de la capacité et de l'autonomie de déplacement à pied ou le besoin d'accompagnement doit être définitif ou d'une durée prévisible d'au moins un an.

› Personnes morales utilisant un véhicule destiné au transport collectif des personnes handicapées :
La carte est attribuée en se fondant sur la nature du public transporté et sur la régularité du service de transport effectué.

Avantages :
› Priorités d'accès dans les lieux de stationnement ouverts au public, places réservées et aménagées à cet effet ;
› Bénéfice des autres dispositions qui peuvent être prises en faveur des personnes handicapées par les autorités compétentes en matière de circulation et de stationnement.

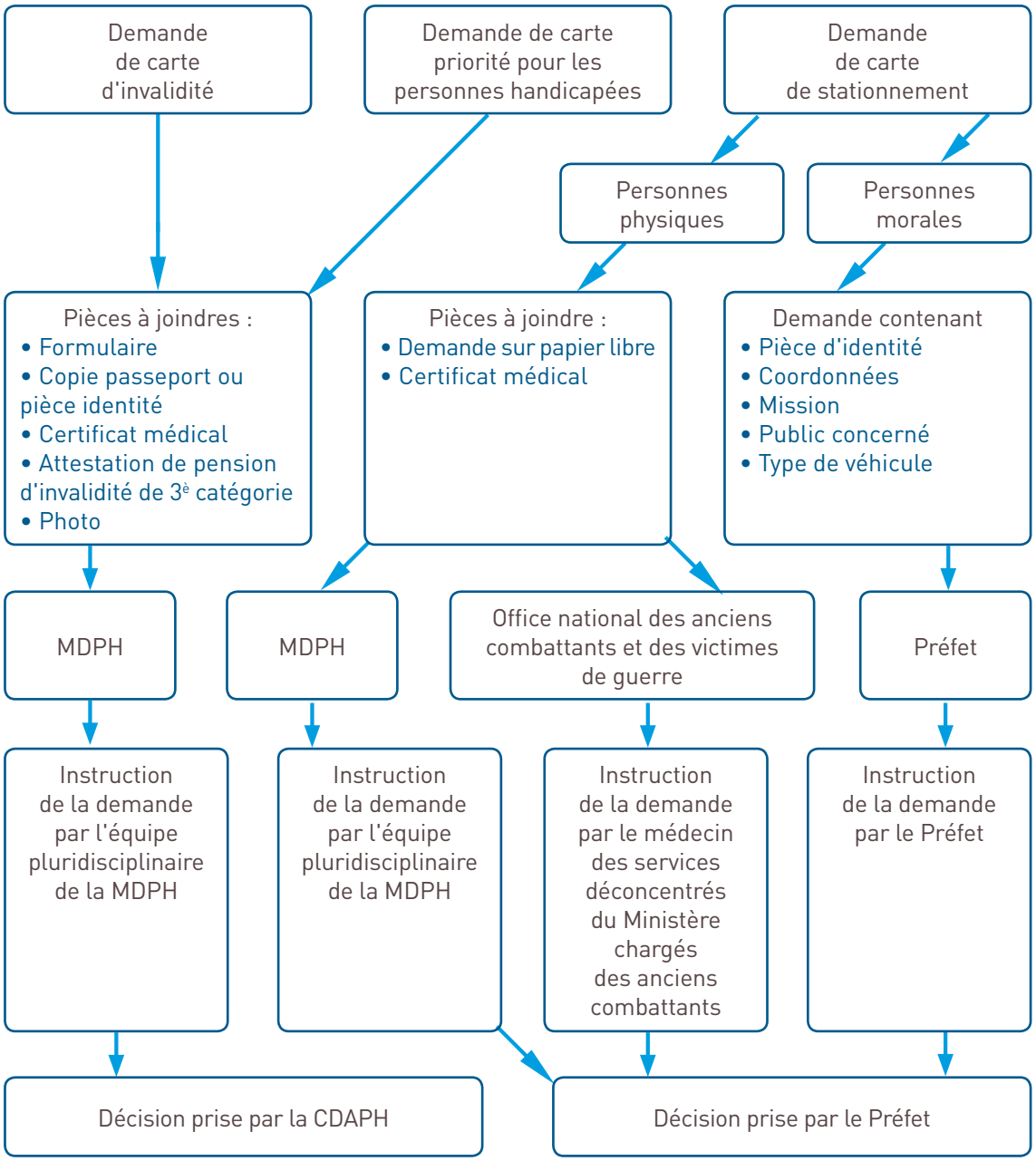
Éléments figurants sur la carte :
› Pour les personnes physiques : nom et prénom, signature et photo ;
› Pour les personnes morales : nom du titulaire, domiciliation de l'organisme bénéficiaire, numéro de plaque minéralogique.

À noter : cette carte est apposée en évidence à l'intérieur et derrière le pare-brise du véhicule utilisé pour le transport de la personne handicapée, de manière à être vue aisément. Elle est retirée dès lors que la personne handicapée n'utilise plus le véhicule.

Suppression progressive du macaron « Grand invalide civil » et la plaque « Grand invalide de guerre ». À la date d'expiration, les personnes font une demande de carte de stationnement.

Textes de référence :
Décret n° 2005-1714 du 29 décembre 2005 • Décret n° 2005-1766 du 30 décembre 2005 • Arrêté du 13 mars 2006 • Décret n° 2007-156 du 5 février 2007 • Arrêté du 5 février 2007 • Arrêté du 28 avril 2008 • Circulaire DGS du 23 mars 2010 • Décret n° 2011-714 du 22 juin 2011 • Arrêté du 26 juillet 2011

2 Formalisme de la demande



3 Durée de validité des cartes

TYPE DE CARTE	DURÉE D'ATTRIBUTION
Carte d'invalidité	Attribution à titre définitif ou durée déterminée comprise entre 1 et 10 ans. En principe l'attribution peut faire l'objet d'une révision si les conditions ne sont plus réunies.
Carte Priorité pour personne handicapée	Durée déterminée comprise entre 1 et 10 ans
Carte de stationnement pour personne handicapée	Attribution à titre définitif ou durée déterminée comprise entre 1 et 10 ans.

Contactez-nous

APPEL GRATUIT depuis un poste fixe **0 800 10 30 14**

www.integrance.fr

Les personnes sourdes ou malentendantes peuvent nous contacter par fax :
01 44 92 58 00

Pour trouver l'agence la plus proche de chez vous, rendez-vous sur
www.integrance.fr

Votre agence

Adhérer à Intégrance c'est aussi agir en faveur du handicap !

Document réalisé par la Mutuelle Intégrance - Toute reproduction interdite. Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au Répertoire SIRENE sous le n° 340 359 900. Siège social : 89, rue Damrémont - 75882 Paris cedex 18. Toutes marques déposées. Photos © S. Gauguin / Fotolia /. GUILOI - 08/2014 - 10 000 ex. Concept. & réal. S.Mkg - Document non contractuel.

IMPRIM'VERT

PEFC 10-31-1209 Certifié PEFC Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées pefc-france.org

paplers Agissez pour le recyclage des papiers avec Intégrance et Ecofolio.