

Qu'est-ce que le Handicap ?

L'O.M.S (Organisation Mondiale de la Santé) donne trois définitions partiellement interdépendantes du handicap.

- **La déficience :**
C'est la notion d'ordre médical qui décrit la perte totale ou partielle d'un organe ou d'une fonction psychologique, physiologique ou anatomique.
- **L'incapacité ou l'inaptitude :**
C'est ce qui décrit les conséquences possibles de la déficience car toute déficience ne provoque pas nécessairement une incapacité.
- **Le désavantage ou handicap :**
C'est ce qui résulte pour un individu donné, d'une déficience ou d'une incapacité qui interdit ou limite l'accomplissement d'un rôle considéré comme normal compte-tenu des facteurs de l'âge, du sexe ou des facteurs socioculturels.

Qu'est-ce qu'une victime du Handicap ?

C'est une personne désavantagée dans l'accomplissement de ses tâches quotidiennes ou professionnelles .

- **Exemples :**
 - Une personne amputée
 - Un maçon allergique au ciment
 - Un chauffeur avec des problèmes de dos
 - Un gaucher dans un environnement de droitiers

CHSCT

Le Handicap

CHSCT

Les liens utiles :

- www.cgt.fr
- www.construction.cgt.fr
- www.travailler-mieux.gouv.fr
- www.mrsassociation.net
- www.oppbtp.fr
- www.comprendre-agir.org
- www.fsnath.org
- www.agefiph.fr
- www.asso-croizat.org
- www.solidarite.gouv.fr
- www.mdph.fr

CHSCT

les autres fiches

- ... et la **coordination** paru
- ... et l'**enquête d'accident** paru
- ... et la **visite de chantier**
- ... et la **maladie professionnelle** paru
- ... et le **handicap** paru
- ... et le **plan de prévention** paru
- ... et le **document unique** paru
- ... et l'**amiante**
- ... et les **risques psycho-sociaux**
- ... et les **produits dangereux** paru
- ... et la **visite de siège**
- ... et la **faute inexcusable**
- ... et le **droit de retrait** paru



FNSCBA-CGT - 243 rue de Paris - Case 413 - 93514 Montreuil Cedex
Tél. : 01 48 18 81 60 - Fax : 01 48 59 10 37 - www.construction.cgt.fr

La Situation de Handicap

et le CHSCT

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est consulté sur les mesures à prendre en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail **des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés**, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

(Code du Travail : L 4612-11.)



La situation de Handicap et le

CHSCT

Rôle et missions CHSCT

- Veiller au contrôle du nombre de salariés en arrêt depuis plusieurs mois pour maladie ou accident du travail ;
- être attentif au nombre de salariés qui restent sans proposition de réinsertion professionnelle qualifiante, épanouissante, valorisante ;
- exiger le reclassement des salariés et favoriser la recherche du poste de travail adapté.

Article L1226-10

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail. Il en est de même en cas de maladie ou accident non professionnel (Article L1226-2).

Obligations et enjeux

LE CHSCT demande tous les documents se rapportant aux obligations d'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Plan d'Activité du Médecin du Travail

Le médecin du travail établit chaque année, en fonction de l'état des besoins de santé des salariés, un plan d'activité en milieu du travail qui porte sur les risques, les postes et les conditions de travail. Ce plan prévoit notamment les études à entreprendre ainsi que le nombre et la fréquence minimale des visites des lieux de travail dans l'entreprise dont le médecin à la charge. (Article D 4624 - 33-1 du Code du Travail).

Le Rapport Annuel

Chaque médecin du travail rédige un rapport annuel d'activité dans la forme prévue par un arrêté du Ministre chargé du Travail. Ce rapport est présenté par le Médecin du Travail, selon le cas, à différentes instances : au Comité d'Entreprise, au Comité d'Etablissement, au Conseil d'Administration Paritaire, à la Commission de Contrôle du Service Médical interentreprises, au Comité Interentreprises, à la Commission Consultative de secteur, au plus tard à la fin du 4^e mois qui suit l'année pour laquelle il a été établi.

La DAOETH : La Déclaration Annuelle Obligatoire de l'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Obligations Employeurs

La Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées donne des obligations aux entreprises en matière d'emploi.

Obligation d'emploi : la loi maintient l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à 6% de l'effectif dans les entreprises occupant au moins 20 salariés.

Renforcement du principe de non discrimination : les employeurs devront prendre les mesures nécessaires afin que le handicap ne constitue pas une cause d'éviction et que seules les compétences soient prises en compte lors d'un recrutement, d'un maintien dans l'emploi ou d'une évolution professionnelle (adaptation de machines, aménagement de poste de travail ...).

Des Outils

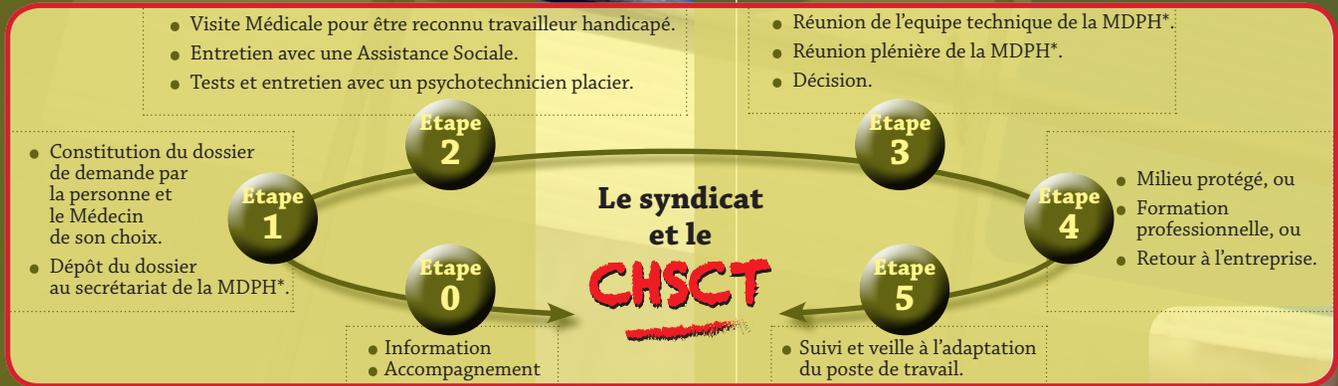
Il existe un fond l' AGEFIPH

Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, elle gère les contributions financières versées par les entreprises de 20 salariés et plus. Au service des personnes handicapées et des entreprises, elle propose des aides financières et des services mis en oeuvre par un réseau de partenaires. Elle sélectionne et finance l'aménagement des postes de travail.

La reconnaissance du handicap par la MDPH

C'est l'ouverture à des droits spécifiques pour les personnes en situation de handicap, elle permet :

- la reconnaissance d'un statut de travailleur handicapé ;
- l'ouverture à un parcours de reclassement professionnel qualifiant.



*MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées.