

A l'attention de Mesdames et Messieurs :

Les Infirmiers-Infirmières

Gérardmer, le 19 décembre 2019
HB.CK

Objet : Compte rendu de réunion du Groupe de travail Infirmiers du vendredi 15 novembre 2019.

Madame, Monsieur,

Le Groupe de travail Infirmiers s'est réuni le vendredi 15 novembre 2019 au sein de la MDPH d'Epinal. Il était animé par Mme Hélène BUHR.

Etaient présentes :

Mmes FAUSTE Isabelle	LUCART SAS
LAURENT Caroline	KIMBERLY CLARK
LAURENT Marie-Christine	NORSKE SKOG GOLBEY
SIMONY Marie	SOFIDEL France

Était excusé :

M. FABING Guillaume	O-I MANUFACTURING
---------------------	-------------------

Assistait également :

Mme BUHR Hélène	PAPEST
-----------------	--------

Mme BUHR remercie les participants de leur présence et passe à l'ordre du jour.

1 – Approbation du dernier compte-rendu du 29 avril 2019 :

Sans remarques particulières, il est adopté.

2 – MDPH : Reconnaissance du handicap en vue de mieux orienter/informer les salariés des entreprises :

Chaque participant présente ses fonctions et ses attentes vis-à-vis de l'intervention.

Mme AUBEL Cécile, coordinatrice de l'Equipe Pluridisciplinaire et Mme CUNY Sandrine de la MDPH d'Epinal, présentent le diaporama ci-joint qui reprend les points suivants :

- Les avancées de la loi du 11 Février 2005
- Les missions et l'organisation de la MDPH

Ainsi que le diaporama ci-joint sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Des échanges ont lieu sur les pratiques et les cas rencontrés dans les entreprises.

3 – Organisation des prochaines réunions.

Date : A définir sur le 1^{er} semestre 2020

Lieu : Norske Skog à Golbey (88)

Thématiques :

- Travail en chaleur : Présentation du mémoire de Mme LAURENT Marie-Christine
- Les RPS

La réunion se termine à 12h30 et se poursuit autour d'un déjeuner convivial.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos meilleures salutations.

Hélène BUHR



Maison Départementale des Personnes Handicapées



La loi du 11 Février 2005

La loi handicap de 2005 (la précédente remonte à 1975) a révolutionné tant les institutions dans leur fonctionnement, que l'accueil des élèves dans le milieu ordinaire, que la prise en charge des personnes adultes.

L'article L 114 CASF donne la définition suivante du handicap :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Les avancées de cette loi

❖ **L'affirmation du droit à compensation :**

La prestation de compensation couvre les besoins en aide humaine, technique ou animalière, aménagement du logement ou du véhicule, en fonction du projet de vie formulé. Elle concerne aussi bien les adultes que les enfants.

❖ **La scolarité :**

C'est le droit d'être inscrit en milieu ordinaire

C'est la création d'un PPS (Projet Personnalisé de Scolarisation).

❖ **L'emploi :**

La loi réaffirme le principe de non discrimination, d'obligation d'employer des travailleurs handicapés aussi bien dans le secteur privé que public et renforce les sanctions en cas de non respect.

A titre informatif

❖ **L'accessibilité :**

Obligation de mise en accessibilité des bâtiments et des transports dans un délai de 10 ans.

Afin de faciliter les démarches des personnes handicapées et de leur famille , il est créé dans chaque département une maison départementale des personnes handicapées.

Les missions de la MDPH

INFORMATION

ACCUEIL-ECOUTE

AIDE A LA FORMULATION DU PROJET DE VIE

EVALUATION

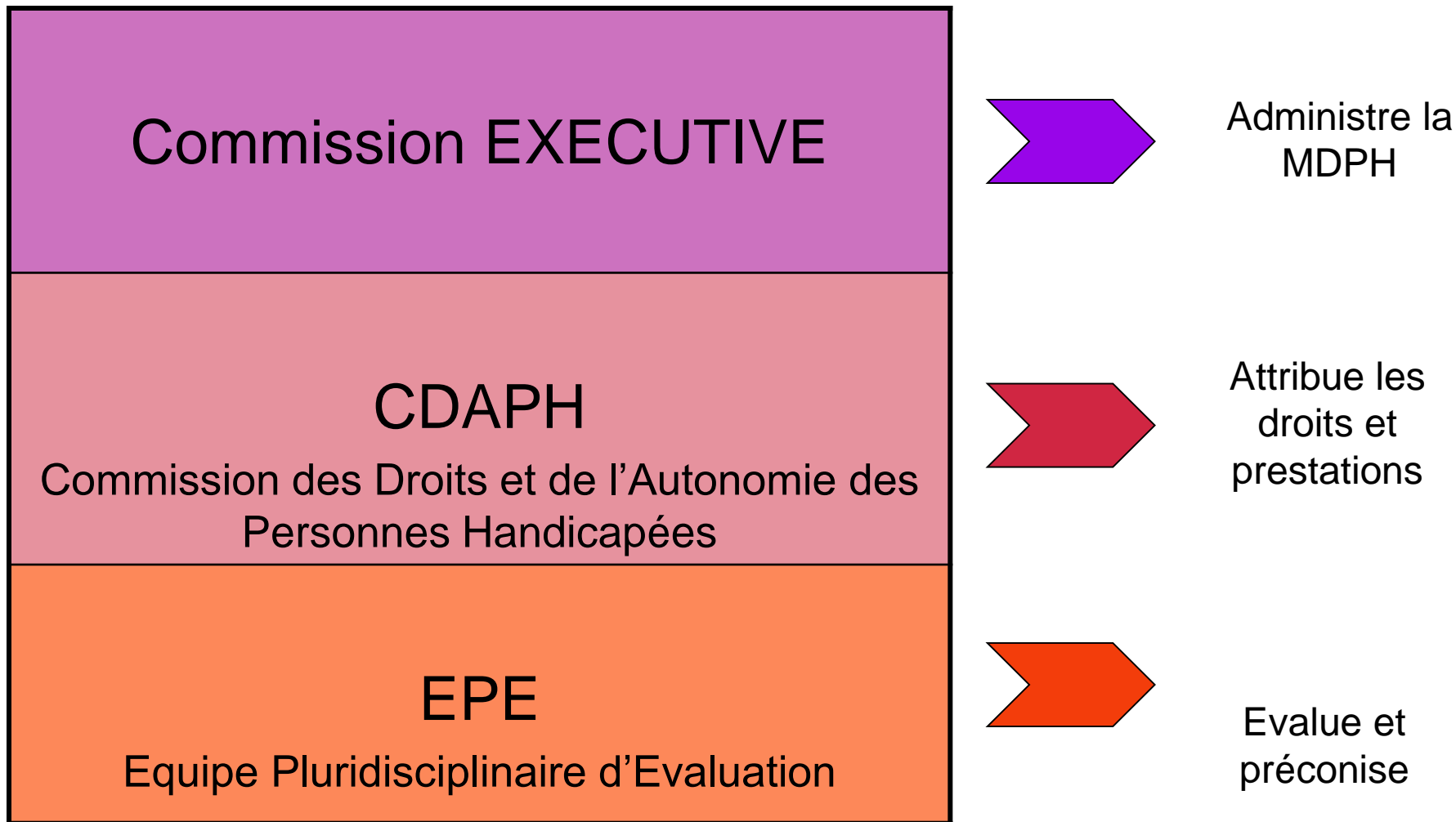
ELABORATION DU PLAN DE COMPENSATION

DECISIONS

SUIVI DE LA COMPENSATION

ACCOMPAGNEMENT-MEDIATION

ORGANISATION DE LA MDPH



L'Equipe Pluridisciplinaire d'Evaluation

ART L 146-8 du CASF

L'EPE évalue les besoins de compensation et l'incapacité permanente sur la base du projet de vie et de références définies par voie réglementaire.

Elle propose un Plan Personnalisé de Compensation.

Chaque évaluation est individualisée, et peut demander enquête et investigation.

- ART R 146-27, la composition de l'EPE est « à géométrie variable » selon les besoins de compensation.
- ART R 146-28, l'EPE détermine, le cas échéant le taux d'incapacité permanente en application du guide barème (annexe 2-4 du CASF).

Les compétences de la CDAPH

- Elles sont fixées par l'Art L.241-6 du CASF
- Elle est compétente pour:
 - Se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale
 - Désigner les établissements ou services correspondants aux besoins de la personnes en situation de handicap
 - Apprécier si l'état ou le taux d'incapacité de la personne handicapée justifie l'attribution de certaines prestations
 - Reconnaître, s'il y a lieu, la qualité de travailleur handicapé aux personnes répondant aux conditions définies par l'Art L.5213-1 du code du travail
 - Elle donne un avis, sur les transports scolaires, et l'affiliation gratuite à l'assurance vieillesse et les CMI

Procédure devant la MDPH

- **Le dépôt de la demande**

Le principe; il n'y a pas de décision sans demande, Art R 146-25 du CASF

La demande est déposée à la MDPH du lieu de résidence lorsqu'elle est acquisitive du domicile de secours.

Seule la personne en situation de handicap ou son représentant légal (signature des 2 parents) peut déposer une demande.

La demande est établie sur le formulaire CERFA, est accompagnée d'un certificat médical (CERFA) de moins de 6 mois, d'une pièce d'identité, d'un justificatif de domicile, le cas échéant du titre de séjour et le jugement de tutelle. Dès lors la demande est considérée comme recevable ART R 146-26 du CASF

- **L'évaluation des besoins**

Elle est réalisée par l'Equipe Pluridisciplinaire. L'EPE peut entendre la personne et/ou se rendre à domicile ou sur tout autre lieu de vie (de sa propre initiative ou à la demande de la personne).

Elle évalue les besoins en tenant compte de son projet de vie

- **Le Plan Personnalisé de Compensation (PPC)**

Il est élaboré par l'EPE et comprend des propositions de mesures de toute nature destinées à apporter, à la personne handicapée, au regard de son projet de vie, une compensation aux limitations d'activités ou restrictions de participation à la vie en société qu'elle rencontre du fait de son handicap.

Le PPC doit être envoyé à la personne ou le cas échéant son représentant légal qui dispose d'un délais de 15 jours avant le passage en CDAPH pour faire des observations. La personne peut également participer ou se faire représenter lors de la CDAPH.

- **Les décisions**

Elles sont prises par la CDAPH sur proposition de l'Equipe Pluridisciplinaire d'Evaluation tenant compte des remarques de la personne sur la proposition de PPC.

La durée minimale d'attribution d'une prestation est de 1 an.

Les outils d'évaluation

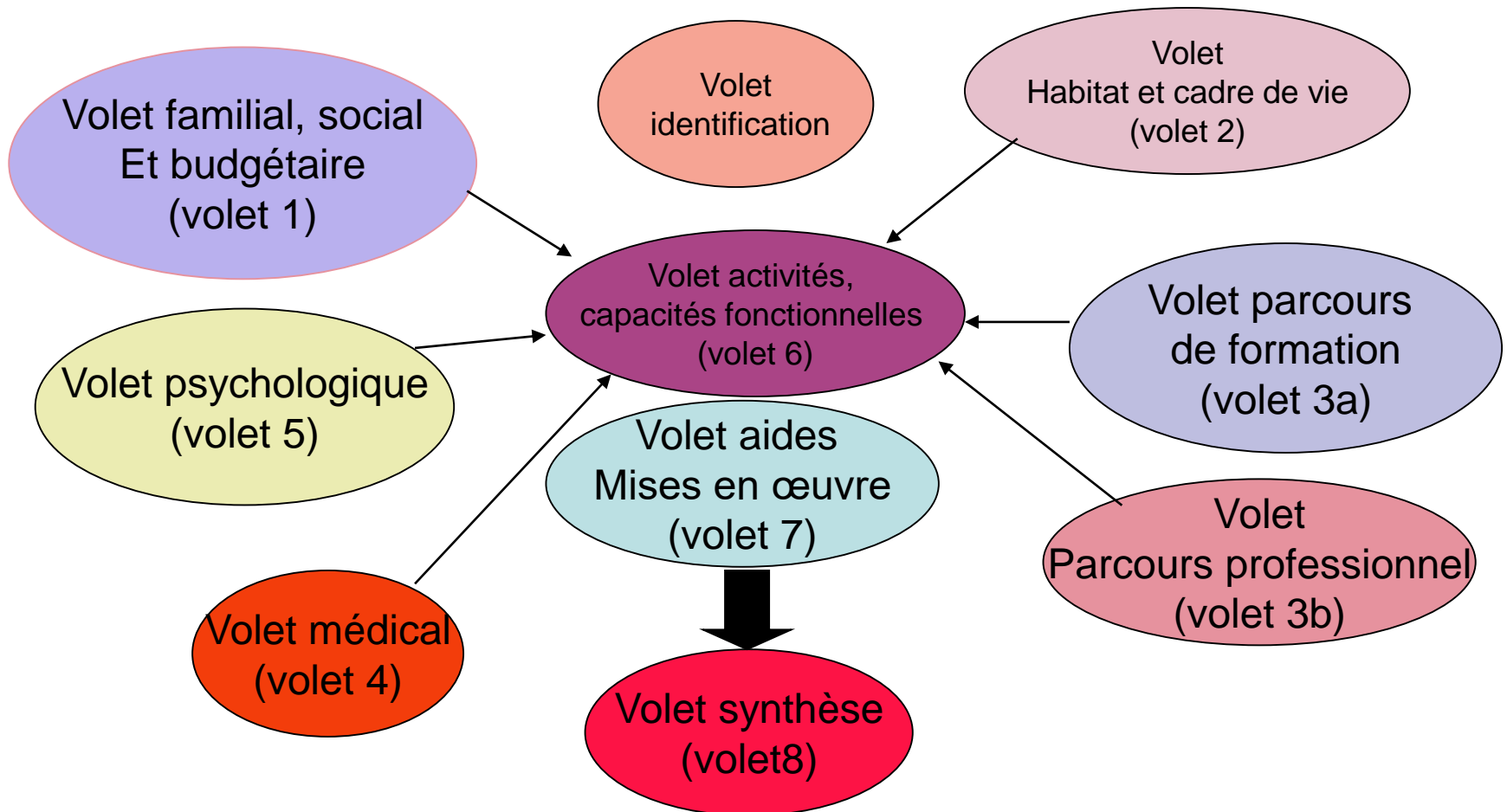
- Le guide barème Annexe 2-4 du CASF
- Le GEVA est un outil pour l'évaluation des besoins de la personne rendu officiel sur l'ensemble du territoire par sa publication au Journal Officiel.
Il est le support de la démarche d'évaluation des besoins de la personne dans tous ses domaines de vie (activités quotidienne, vie sociale, santé, travail, logement...)

Le Guide Barème

- Le guide barème figure dans l'annexe 2-4 du CASF depuis le décret n°2004-1136 du 21 octobre 2004. Il a été modifié par le décret n°2007-1574 du 6 novembre 2007.
- C'est un guide méthodologique conduisant à définir les 3 fourchettes de taux utiles, (indispensable pour l'attribution de l'AAH; l'AEEH, ...):
 - Moins de 50%, ce qui correspond à **des troubles légers à modérés** n'entraînant pas une gêne notable dans la vie sociale de la personne
 - Supérieur ou égal à 50% et inférieur à 80%, ce qui correspond à **des troubles importants** entraînant une gêne notable dans la vie sociale scolaire ou professionnelle de la personne sans toutefois entraver son autonomie dans les actes élémentaires de la vie
 - Supérieur ou égal à 80%, **troubles graves** entraînant une atteinte à l'autonomie ou des contraintes thérapeutiques majeures

Il n'est pas nécessaire que la situation médicale de la personne soit stabilisée pour déterminer un taux d'incapacité, cependant, la durée prévisible des conséquences doit être au moins égale à un an ou définitive.

La logique du GEVA



Les Prestations

- Enfant

- Compensation scolaire ; Elaboration du Plan Personnalisé de Scolarisation

Attribution d'une auxiliaire de vie scolaire (individuelle ou mutualisée)

Orientation vers les dispositifs pour l'inclusion scolaire (ULIS) ou enseignement général adapté (EGPA)

Orientation vers un Etablissement ou Service Médico-Social

- Compensation financière

L'Allocation pour l'Education de l'Enfant Handicapé et ses compléments, étudiés en fonction des frais supplémentaires et ou la nécessité d'intervention d'une tierce personne

- Adultes

- Demande relative au travail;

- Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

- Orientation en milieu ordinaire de travail, en milieu protégé et vers des organismes de formation

- Orientation vers un établissement ou service médico-social

- Allocation aux Adultes Handicapés et complément de ressources

- Enfant/Adulte

- Carte Mobilité Inclusion

- Prestation de Compensation du Handicap (prestation qui remplace l'ACTP et qui, chez les enfants, n'est pas cumulable avec le complément de l'AEEH.

Les formes de recours

- **Le recours gracieux**

Le dossier est réexaminé en l'état par la CDAPH après nouvel avis de l'EPE

- **La conciliation**

Le conciliateur est chargé de proposer des mesures de conciliation en cas de désaccord de la personne sur les décisions prises. Le dossier est réexaminé à l'appui d'éléments complémentaires et argumentés.

- **Recours devant le tribunal**

Devant le tribunal administratif pour les demandes de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, d'orientation professionnelle, la désignation des établissements ou des services concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé.

Devant le tribunal du contentieux de l'incapacité, pour les autres demandes.

A compter de janvier 2019, suppression des TCI et compétence donnée au TGI

Chiffres clés (2017)

- ✓ 25341 demandes
- ✓ 46198 appels reçus
- ✓ 8590 personnes accueillies
- ✓ 2016 mails reçus
- ✓ 10115 évaluations réalisés par les équipes internes
- ✓ 23 réunions de la CDAPH
- ✓ Délais moyen de traitement inférieur à 3 mois

M.D.P.H.88

2 Rue Grennevo

CS 60045

88026 EPINAL CEDEX

Tél. : 03.29.29.09.91

Fax : 03.29.29.02.86

Mail : mdph88@vosges.fr



LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE

- **1) La règle**
- **Une condition liée au handicap**
- « Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »
- **Une condition d'âge**
- Le demandeur de la RQTH doit être dégagé de toute obligation scolaire, il doit donc être âgé de plus de 16 ans ou de 15 ans dans le cadre d'un apprentissage.
- A noter : l'admission en ESAT vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

- **2) L'appréciation de la qualité de travailleur handicapé**
- Cette appréciation relève de la CDAPH, après avis de l'équipe pluridisciplinaire.
- **☐ Sur quoi l'appréciation est-elle fondée ?**
- - d'une part sur l'existence d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.
- - d'autre part sur les répercussions éventuelles de cette altération sur les capacités de la personne à obtenir un emploi ou à conserver son emploi. Cette appréciation prendra en considération, non seulement les données médicales, mais également les possibilités d'emploi de la personne handicapée, si celle-ci est un demandeur d'emploi et la nature du poste de travail, s'il s'agit d'un salarié.

- **Cas du demandeur d'emploi**
- S'agissant d'un demandeur d'emploi, la décision de RQTH est, par construction, déconnectée de l'existence d'un emploi précis, clairement et préalablement identifié. Elle intervient alors que le projet professionnel n'est pas encore défini, même si la personne concernée a manifesté préalablement sa volonté de rechercher un emploi. L'appréciation devra donc se fonder sur les capacités d'emploi, entendues de manière générale, de la personne

- **Cas du travailleur handicapé déjà salarié**

Concernant un travailleur handicapé, salarié d'une entreprise – ou travailleur indépendant – qui demande une RQTH ou le renouvellement de cette reconnaissance, l'appréciation ne peut pas faire abstraction du poste de travail occupé. Elle devra donc prendre en considération les répercussions de l'altération des fonctions de la personne sur son poste de travail et sur les éventuels autres postes de l'entreprise.

- **Impact des aménagements de poste de travail sur la RQTH**

Les aménagements du poste de travail que l'employeur pourra mettre en œuvre, afin de compenser le handicap de la personne et permettre son maintien dans l'emploi, peuvent constituer un élément à prendre en considération dans l'appréciation de la qualité de travailleur handicapé d'un salarié. En effet, dès lors que le handicap de la personne rend nécessaires de tels aménagements, les conséquences de son handicap sur son poste de travail et la réduction de ses possibilités d'emploi se trouvent, de fait, confirmées.

3) PROCÉDURE D'ATTRIBUTION

Elle est réalisée au moyen du formulaire « Demande relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle – CERFA 15692*01 », disponible à la MDPH. Elle est accompagnée d'un certificat médical de moins de 6 mois.

Date d'attribution : la RQTH est valable à compter de la décision de la CDAPH.

Durée : la durée de la RQTH doit être comprise entre 1 et 10 ans.

4) LES RECOURS :

- - Recours gracieux auprès de la CDAPH
- - 1ère instance de contentieux : le tribunal administratif
- - Instance d'appel : la cour administrative d'appel
- - Pourvoi en cassation : le conseil d'Etat

LES EFFETS DE LA DECISION DE RQTH

- les principaux avantages découlant de la RQTH :
- - **ouvrir droit au bénéfice de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.** A ce titre, le recrutement d'un travailleur handicapé permet à l'établissement ou organisme employeur de remplir, en tout ou partie, son obligation.
- - **donner accès, en tant que public prioritaire, à un certain nombre de dispositifs de droit commun de la politique de l'emploi.**

- - **ouvrir l'accès aux dispositifs spécifiques à l'emploi des travailleurs handicapés**, comme des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle.
- - **Bénéficiaire du soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi**, lorsqu'elle s'accompagne d'une décision d'orientation vers le marché du travail.
- - **Bénéficiaire d'aides proposées par l'AGEFIPH** (prime à l'insertion, formations spécifiques, aide à la création d'entreprise, ou à l'aménagement de poste...).

- - **Bénéficiaire d'aménagements d'horaires dans l'entreprise ou de règles particulières en cas de rupture de son contrat de travail**, comme le doublement de la durée du préavis de licenciement.
- - **Accéder à la fonction publique, par concours ou par recrutement contractuel spécifique**, avec la possibilité d'aménager le temps de travail.

- La RQTH permet également aux établissements et organismes employeurs de bénéficier d'aides financières de l'AGEFIPH ou du FIPHFP, notamment pour l'adaptation des postes de travail ou l'accès au lieu de travail.
- **Attention !** La personne handicapée n'est pas obligée de se prévaloir de sa décision de RQTH lors de sa recherche d'emploi, elle n'est par ailleurs jamais obligée d'en informer son employeur.

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

- La demande d'ORP est **une démarche personnelle**
- Toutefois, saisie d'une demande de RQTH, la **CDAPH** peut se prononcer également sur l'ORP de la personne, que celle-ci ait ou non formulé une demande précise en ce sens.
- **Décrire son projet de vie est déterminant pour une décision d'orientation adaptée.**

Le milieu ordinaire de travail

- Les entreprises ordinaires et la fonction publique
- Soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dès lors qu'elles emploient vingt salariés ou plus.
- L'AGEFIPH attribue des aides pour l'aménagement du poste de travail.
- Le FIPHFP prends en charge l'accès et le maintien à l'emploi dans les trois fonctions publiques

- Les entreprises adaptées
- Emploient des personnes handicapées à capacité de travail réduite
- Permettent à des travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptés à leurs besoins
- La notion de **projet professionnel** est prioritaire

Le milieu protégé

- Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT)
- Etablissements et services médico-sociaux chargés de fournir du travail à des personnes handicapées qui ne peuvent ni travailler dans une entreprise ordinaire, ni au sein d'une entreprise adaptée

- Les centres de rééducation professionnelle (CRP)
- Accueillent des travailleurs reconnus handicapés orientés par la CDAPH pour participer à des formations professionnelles.
- **Visent le retour à l'emploi en milieu ordinaire grâce à l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles**

- Les centres de pré-orientation (CPO)
- Accueillent des travailleurs reconnus handicapés orientés par la CDAPH dont l'orientation professionnelle pose des difficultés particulières qui n'ont pas été résolues par la CDAPH
- Proposent aux personnes d'être placées dans des situations de travail caractéristiques de métiers différents afin d'élaborer un projet professionnel.

- Le suivi par le Pôle Emploi
- Après décision de la CDAPH, le Service Public de l'Emploi et le Cap emploi ont compétence pour l'accompagnement vers l'emploi et le placement des personnes orientées vers le marché du travail.