



# 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



Document offert  
par la Mutuelle Intégrance

mutuelle  
**intégrance**

L'esprit de solidarité



mutuelle

intégrance

L'esprit de solidarité

» SPÉCIALEMENT CRÉÉE POUR OFFRIR AUX PERSONNES  
HANDICAPÉES UNE PROTECTION SOCIALE  
COMPLÉMENTAIRE ADAPTÉE

Créée en 1980, par et pour les personnes handicapées et les professionnels, Intégrance leur apporte des réponses spécifiques en matière de santé, de prévoyance et d'assistance.

Elle propose des solutions à tous ceux qui nécessitent des soins adaptés, les informe, les conseille et les accompagne dans leurs démarches. Mutuelle à but non lucratif, ses responsables sont élus par les adhérents. Ses dirigeants et les membres de son personnel sont des spécialistes du handicap et de la dépendance.

*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 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

Les montants indiqués dans l'ouvrage sont ceux en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2009.

## INSTITUTIONS

Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	Page 5
Maison Départementale des Personnes Handicapées	Page 7
Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées	Page 9

## COMPENSATION DU HANDICAP

Prestation de compensation à domicile	Page 11
Prestation de compensation en établissement	Page 13
Prestation de compensation : montants des aides humaines	Page 15
Prestation de compensation : montants des autres aides	Page 17
Fonds départemental de compensation	Page 19

## RESSOURCES DES PERSONNES HANDICAPÉES

Ressources des personnes handicapées	Page 21
Allocation aux adultes handicapés	Page 23
Retraite	Page 25

## EMPLOI

Éducation, formation et insertion professionnelle	Page 27
Obligation d'emploi des personnes handicapées	Page 29
Établissements et services d'aide par le travail (ESAT)	Page 31
Entreprises adaptées	Page 33

## ACCESSIBILITÉ

Accessibilité	Page 35
Cartes en faveur des personnes handicapées	Page 37

## 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 du handicap, 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'Etat. **L'organe dirigeant est le Conseil** qui se compose de **48 membres** parmi lesquels sont désignés **un Président** (Monsieur Alain CORDIER) 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 Laurent VACHEY) 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
Représentants 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
Sénateur	1	1
Personnalités qualifiées	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>83</b>

### 3 BUDGET DE LA CNSA (montants 2008)

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

#### Solidarité nationale

- > Contribution solidarité autonomie (CSA) : 2,3 milliards €
- > 0,1 % de la CSG : 1,12 milliard €
- > Contribution caisses de retraite : 65 millions €
- > Divers (excédents 2007, produits financiers) : 0,55 milliard €

TOTAL : 4 milliards €

#### Crédits de l'assurance maladie

- > Transfert crédits de l'assurance maladie personnes âgées : 5,5 milliards €
- > Transfert crédits de l'assurance maladie personnes handicapées : 7,7 milliards €

TOTAL : 13,2 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 : 1,6 milliard €
- > Personnes handicapées / nouvelle prestation de compensation + maisons départementales : 0,59 milliard €

#### Etablissements et services

- > Personnes âgées : 6,1 milliards €
- > Personnes handicapées : 7,7 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 du handicap.

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 29 avril 2005
- > Arrêté du 25 juillet 2005
- > Arrêté du 23 janvier 2006

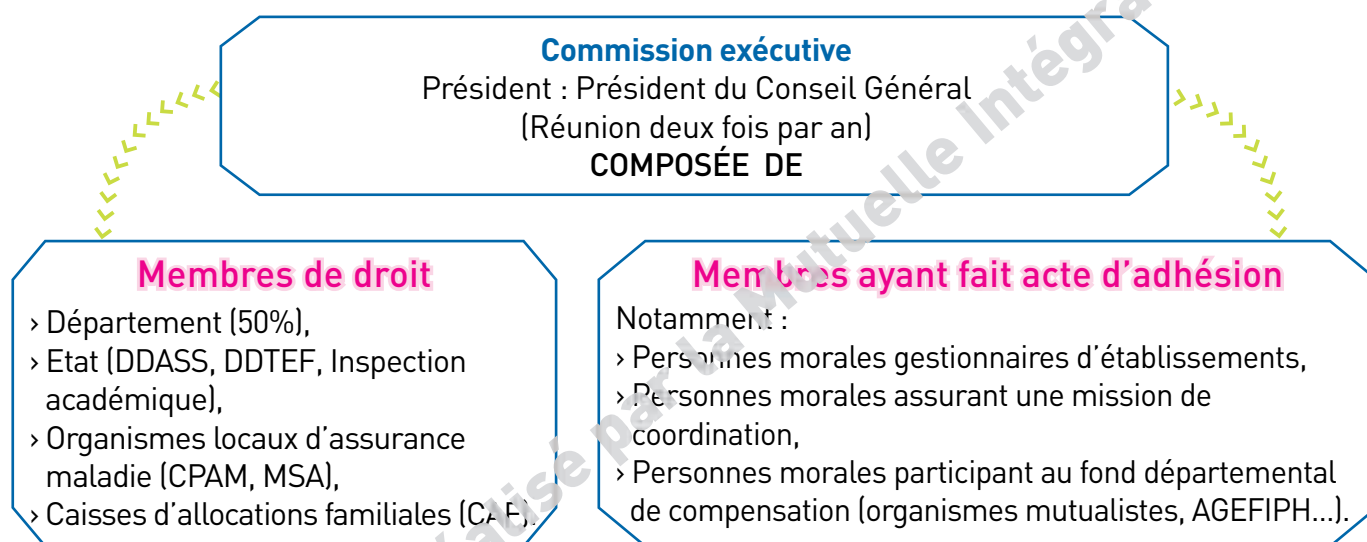
## 1 FINALITÉ

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



La Commission exécutive est compétente sur toutes questions relatives 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

- › 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.

# 4 FONCTIONNEMENT DE LA MDPH

## Équipe pluridisciplinaire

Evalue les besoins de compensation de la personne handicapée sur la base de son projet de vie.

## Commission des Droits et de l'Autonomie

### Compétences :

- › 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 (ex AES) 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 et reconnaît la qualité de travailleur handicapé ;
- › statue sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap de plus de 60 ans hébergées dans des structures adaptées.

## 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

Evalue 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'Etat, 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° 2006-414 du 6 avril 2006
- › Décret n° 2005-1589 du 19 décembre 2005
- › Décret n° 2007-159 du 6 février 2007
- › Décret n° 2006-130 du 8 avril 2006

## 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 1<sup>er</sup> 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 Conseils Départementaux Consultatifs des Personnes Handicapées (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	1	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		
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>		

Le Président, également nommé pour 3 ans par le Ministre en charge des personnes handicapées, est actuellement Monsieur Jean-Marie SCHLERET.

### 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 le Délégué Interministériel aux Personnes Handicapées, qui est Monsieur Patrick GOHET.

#### 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 l'action sociale, la préparation et le suivi des travaux du CNCPH.

10

### 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).

Ils rendent des avis et formulent des propositions sur la politique du handicap. 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
- › Arrêté du 13 juillet 2006
- › Arrêté du 27 février 2007 et du 19 novembre 2007
- › Décret du 15 mars 2006

## 1 CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE LA PRESTATION DE COMPENSATION À DOMICILE

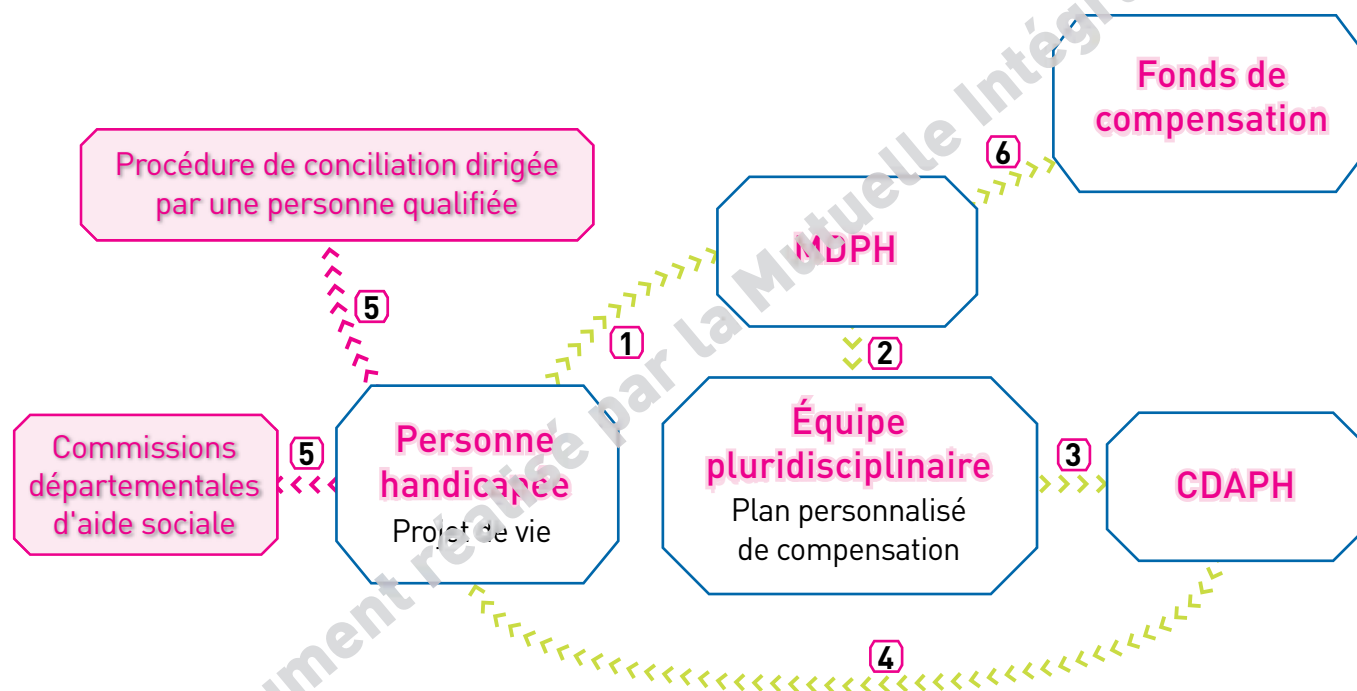
**Conditions de résidence :** La personne doit résider en France de façon stable et régulière.

**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 établie 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.

**Nouveau :** 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



**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 Maison Départementale des Personnes Handicapées (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. A 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.

*A 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.

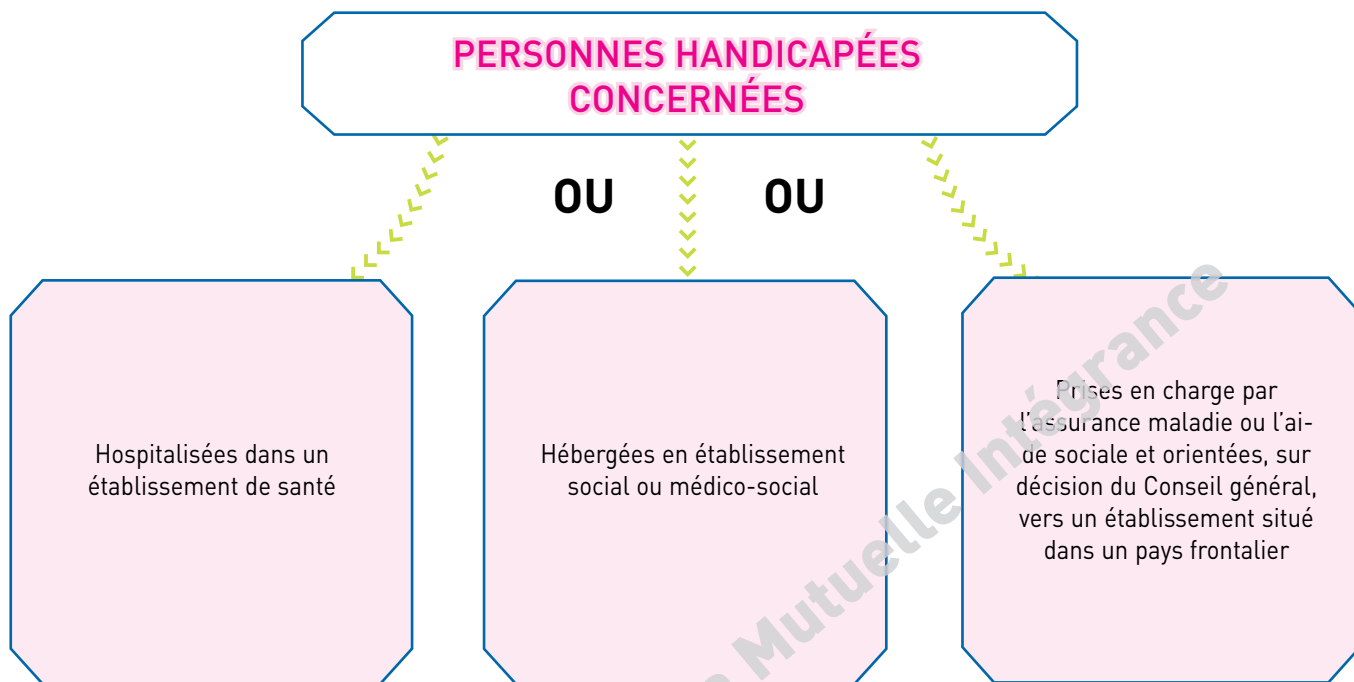
Il est nécessaire que l'animal ait été éduqué par des personnes qualifiées dans une structure labellisée.

#### Textes de référence :

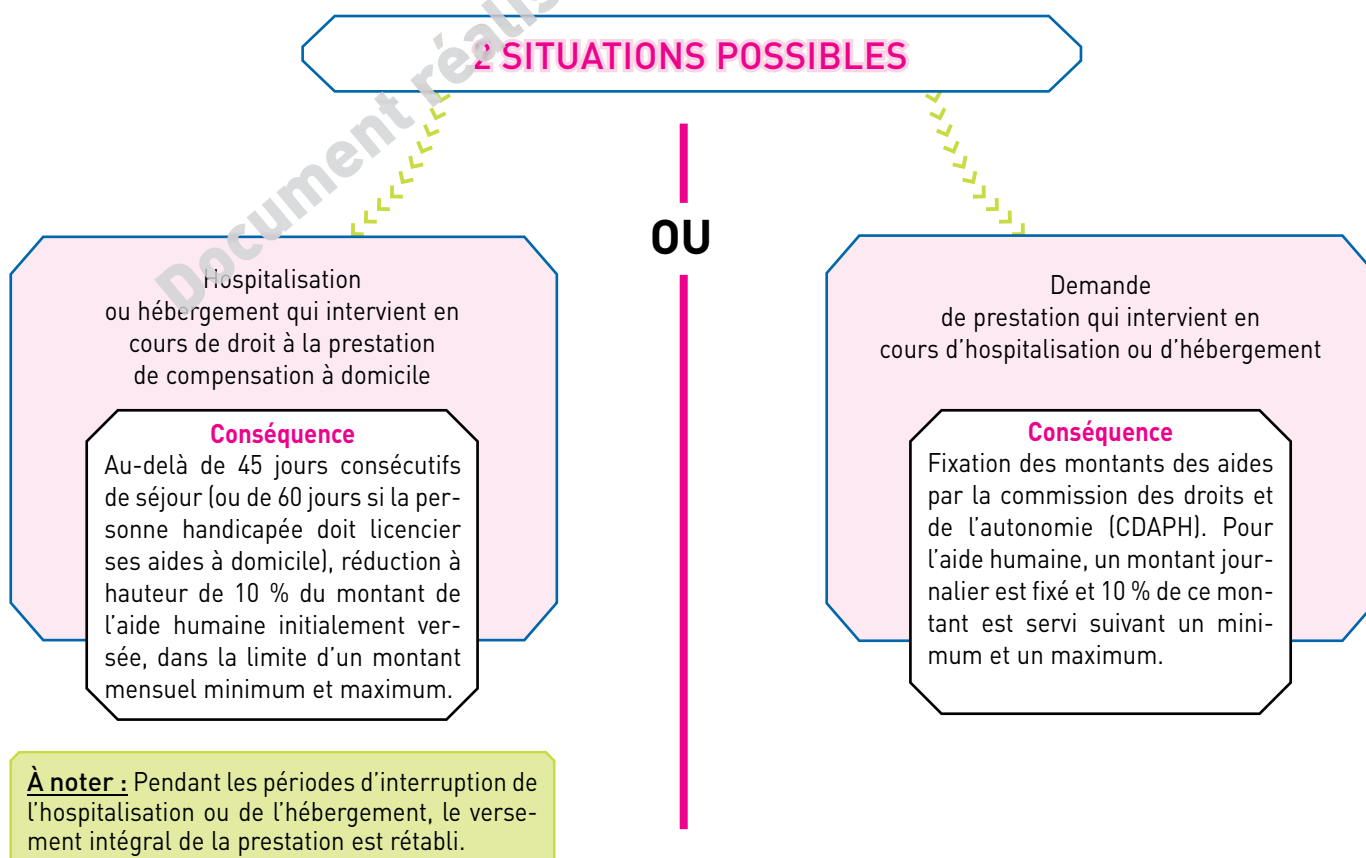
- › Décret n° 2005-1588 du 19 décembre 2005
- › Décret n° 2005-1591 du 19 décembre 2005
- › Arrêté du 27 juin 2006
- › Décret n° 2006-1311 du 25 octobre 2006
- › Décret n° 2008-450 du 7 mai 2008

## 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 : procédures »).



## 2 VERSEMENT DES PRESTATIONS



### Aides humaines

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 2009, entre 41,37 € et 82,74 € 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 2009, entre 1,39 € et 2,78 € par jour.

### Aides liées aux frais d'aménagement du logement

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

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

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 liées aux frais de transport

Le plafond d'aide est porté à 12 000 € 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

## 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

### Définition des besoins

L'équipe pluridisciplinaire de la MDPH définit les besoins de la personne handicapée en s'inspirant du projet de vie.

### Définition des besoins

Un référentiel fixe une durée maximale suivant le type de besoins d'aide humaine.

Exemple : 1 h 10 maximum par jour pour la toilette.

### Taux de prise en charge

Un taux de prise en charge est appliqué :

- > Il varie selon les ressources du bénéficiaire,
- > Certaines ressources ne sont pas prises en compte (revenus d'activité professionnelle de l'intéressé ou de son conjoint, les rentes viagères d'épargne handicap, l'AAH ou l'AAEH).

### Tarifs

Des tarifs ou des montants maximums sont fixés suivant la nature de la dépense.  
Exemple : 11,57 € de l'heure pour une aide à domicile.

### Montant réellement versé

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

Durée quotidienne d'aide humaine en heure	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
Actes essentiels			Individualisée dans la limite d'un plafond de 24 heures par jour (sauf situations exceptionnelles pour lesquelles un déplafonnement est possible)
Toilette	1 h 10	1 h 10	
Habillage	0 h 40	0 h 40	
Alimentation	1 h 45	1 h 45	
Élimination	0 h 50	0 h 50	
Déplacements	0 h 35	0 h 35	
Participation vie sociale	30 heures/mois Soit 1 h/jour	30 heures/mois Soit 1 h/jour	
Surveillance	0	3 h	
Total maximum d'aides humaines (hors aide liée à l'activité professionnelle ou élective)	6 h/jour	6 h/jour	
Aides relatives aux frais supplémentaires liés à l'exercice d'une activité professionnelle ou d'une fonction élective	156 h/an soit 13 h/mois		

Tarifs et montants maximum des aides humaines

Statut de l'aidant	Tarif
Recours à une aide à domicile employée directement	<b>11,57 € / heure</b> : 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.
S'il y a recours à un service mandataire	Ce tarif est alors majoré de 10 %, soit <b>12,73 € / heure</b> .
Recours à un service prestataire	<b>17,43 € / heure</b> : 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 : > <b>3,36 € / heure</b> : Ce tarif correspond à 50 % du SMIC horaire net des personnels de maison et des aides à domicile ; > <b>5,03 € / heure</b> : 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 865,05 € / mois.
<b>Montant mensuel maximal</b> = (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

## 1 LE VERSEMENT DE LA PRESTATION DE COMPENSATION

### Modalités de versement

- › La prestation de compensation est versée mensuellement par le Conseil Général. A 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

### Définition des besoins

L'équipe pluridisciplinaire de la M. P. H. définit les besoins de la personne handicapée en s'inspirant du projet de vie.

### Montants et durées maximums

Des montants et durées maximums sont définis pour chaque type d'aide.

### Tarifs

Des tarifs sont fixés, au titre de la prestation de compensation, suivant la nature de la dépense.

### Montant réellement versé

### 3 TABLEAUX RÉCAPITULATIFS

Catégories d'aides		Montant maximal attribuable	Durée maximale	Tarif
Aides techniques	Règle générale	3 960 €	3 ans	Selon les aides techniques (inscrites ou pas dans la LPP) : tarif détaillé ou 75 % du prix dans la limite du montant maximal attribuable
	Si une aide technique, et le cas échéant, ses accessoires, sont tarifés à au moins 3 000 €	3 960 € + montant des tarifs de cette aide technique + montant des accessoires - tarifs LPP		
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, surcoût lié 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

#### 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

- > Arrêté du 2 janvier 2006
- > Arrêté du 19 février 2007
- > 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'Etat, 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'Etat 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.



## 1 RESSOURCES D'UNE PERSONNE HANDICAPÉE QUI NE TRAVAILLE PAS

### AAH (666,96 €/mois)

Peuvent prétendre à l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), dont le montant mensuel s'élève au 1<sup>er</sup> avril 2009 à 666,96 €, 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 1<sup>er</sup> septembre 2009 à 681,63 €.

(Cf. fiche AAH)

### 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 :** Le montant mensuel de la majoration pour la vie autonome évolue comme l'AAH et 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.

### Garantie de ressources pour les personnes handicapées (GRPH) (846,27 €/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 et est révisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. **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.

**À noter :** Au 1<sup>er</sup> septembre 2009, le montant de la GRPH s'élèvera à 860,94 €/mois.

## 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.31).



#### AAH

La rémunération garantie peut se cumuler avec l'AAH.

Tant que le travailleur n'a pas une année civile de présence, le calcul des droits s'effectue par référence à une somme égale à 12 fois l'aide au poste. Après une année civile, la rémunération garantie est prise en compte.

Les revenus pris en compte 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'Etat (cf. fiche entreprise adaptée).

## 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 animales 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. fiche prestation de compensation).

## 4

## TABLEAU RÉCAPITULATIF

SITUATION DE LA PERSONNE	AVANT LA LOI DE 2005*		APRÈS LA LOI DE 2005*	
	RESSOURCES	MONTANT	RESSOURCES	MONTANT
Elle travaille en ESAT	GRTH (GRTH+AAH ne peut dépasser 110 % du SMIC)	1 453,12 € au plus	Rémunération garantie (Comprise entre 55 et 110 % du SMIC ; Cumul possible avec l'AAH)	1 453,12 € au plus
Elle travaille en entreprise adaptée	GRTH (ne peut dépasser 130 % du SMIC)	1 717,33 € au plus	Salaire (au moins égal à 100 % du SMIC)	Au moins 1 321,02 €
Elle est au chômage en raison de son handicap mais a un logement autonome			AAH+majoration pour vie autonome	771,73 €
Elle ne peut absolument pas travailler	AAH	666,96 €	Garantie de ressources (AAH+complément de ressources)	846,27 €
Son handicap nécessite une aide humaine	AAH+ACTP	1 467,73 € au plus	AAH + Prestation de compensation	Variable suivant le type d'aide

**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° 2008-988 du 18 septembre 2008 ; Décret n° 2009-353 du 31 mars 2009.

\* Calculs effectués sur la base des montants 2009.

## 1 CONDITIONS

### Conditions administratives

- > **Age** : 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 Etats 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 les droits à l'AAH ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2009, ces revenus ne doivent pas dépasser le plafond annuel de ressources (applicable aux revenus de l'année 2007) suivant :

PERSONNE SEULE	PERSONNE VIVANT EN COUPLE	ENFANT À CHARGE
8 003,52 €	16 007,04 €	4 001,76 € par enfant à charge

**Nouveau** : L'évaluation des ressources pour le calcul de l'AAH est réalisée, depuis 2009, au 1<sup>er</sup> janvier sur la base des ressources perçues au cours de l'avant-dernière année civile.

**À noter** : Dès le 1<sup>er</sup> septembre 2009, l'AAH sera revalorisée de 2,2 %, soit 681,63 par mois.

**À noter** : Amélioration des possibilités de cumul de l'AAH avec des revenus d'activités professionnelles en milieu ordinaire. Les revenus provenant d'une activité professionnelle en milieu ordinaire sont en partie exclus du montant des ressources prises en compte pour le calcul de l'allocation, prenant la forme d'un abattement dans les conditions suivantes :

ABATTEMENT	MONTANT DES REVENUS 2007 (jusqu'au 31 décembre 2009)
40 %	Inférieur à 2 481 €
30 %	Tranche ≥ à 2 481 € et < à 5 789 €
20 %	Tranche ≥ à 5 789 € et < à 9 097 €
10 %	Tranche ≥ à 9 097 € et < à 12 045 €

**Nouveau** : Il existe aussi un abattement pour les revenus d'activités d'une personne handicapée travaillant en ESAT :

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

### Conditions liées au handicap

La personne doit être atteinte d'un taux d'incapacité permanente :

- > d'au moins 80 %,
- > ou compris entre 50 et 79 % et justifier d'une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi du fait de son handicap.

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

### DEMANDE D'ALLOCATIONS (AAH, MVA, GRPH...)

**Pièces à joindre :** Formulaire, certificat médical, déclaration de ressources

### Maison Départementale des Personnes Handicapées

Commission des droits et de l'autonomie

CAF ou MSA

Attribution des allocations

Versements des allocations

24

## 3 SITUATIONS PARTICULIÈRES (HOSPITALISATION - MAS - INCARCÉRATION - RESTE À VIVRE) ET AAH

**SORT DES PERSONNES  
HANDICAPÉES  
HOSPITALISÉES,  
PLACÉES EN MAS,  
OU EN ÉTABLISSEMENT  
PÉNITENTIAIRE**

A 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 (200,09 €).

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-socials (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 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 ;
- › **Personnes handicapées ayant travaillé** : Les personnes handicapées ayant un taux d'incapacité égal ou supérieur à 80 %, sur l'ensemble de la durée d'assurance, ont droit à une retraite anticipée entre 55 et 59 ans, si cette durée d'assurance est comprise entre 20 et 30 ans.

ÂGE DE LA RETRAITE	DURÉE D'ASSURANCE MINIMUM	DURÉE COTISÉE EXIGÉE
A compter de 55 ans	120 trimestres	100 trimestres
A compter de 56 ans	110 trimestres	90 trimestres
A compter de 57 ans	100 trimestres	80 trimestres
A compter de 58 ans	90 trimestres	70 trimestres
A compter de 59 ans	80 trimestres	60 trimestres

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

25

### Majoration de pension

- › Le montant des pensions servies à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 peut être majoré.
- › Pour le calcul de cette majoration, la pension est augmentée comme suit :
- › La durée cotisée exigée se définit comme la durée pendant laquelle la personne a supporté la charge des cotisations.

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

- › 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.

### Exemple

Une personne handicapée âgée de 55 ans compte 123 trimestres d'assurance, avec un taux d'incapacité de 80 %, mais seulement 103 trimestres à sa charge (les 20 autres correspondant à ses durées de chômage, maternité...). Sans la majoration, sa pension aurait été égale à 75 % de la pension complète. Avec le dispositif existant, la pension est majorée de 27,6 % [0,33 € x (103/123)].

2

## RETRAITE DES ASSURÉS SOCIAUX ÉLEVANT UN ENFANT OUVRANT DROIT À L'ALLOCATION D'ÉDUCATION DE L'ENFANT HANDICAPÉ (EX ALLOCATION D'ÉDUCATION SPÉCIALE)

### 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 (ex AES).

3

## RETRAITE DU PARENT AU FOYER ASSUMANT LA CHARGE D'UNE PERSONNE HANDICAPÉE

### 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. Les cotisations alors sont calculées sur une base forfaitaire (SMIC mensuel soit 1 321,02 € au 1<sup>er</sup> juillet 2008) et prises en charge par la CAF.

### Aidant familial

L'aidant familial, qui s'occupe d'une personne handicapée (enfant ou adulte) ayant un taux d'incapacité d'au moins 80 %, dépose sa demande.

Demande

Notification de décision

## Décision d'affiliation

### CAF OU MSA

La CAF ou la MSA prend la décision d'affiliation après consultation de la CDAPH.

Consultation

Avis

### CDAPH

Elle rend un avis sur l'opportunité de l'affiliation de l'aidant familial et se prononce après information à la personne handicapée sur la nécessité pour elle de bénéficier de cette assistance permanente.

Information

### Personne handicapée

La personne est informée de l'avis de la CDAPH.

### 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

## 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 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.

### Parcours scolaire des jeunes sourds

Durant son parcours scolaire, l'enfant peut choisir une communication bilingue (LSF et langue française) ou uniquement en français.

### 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 1<sup>er</sup> 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.

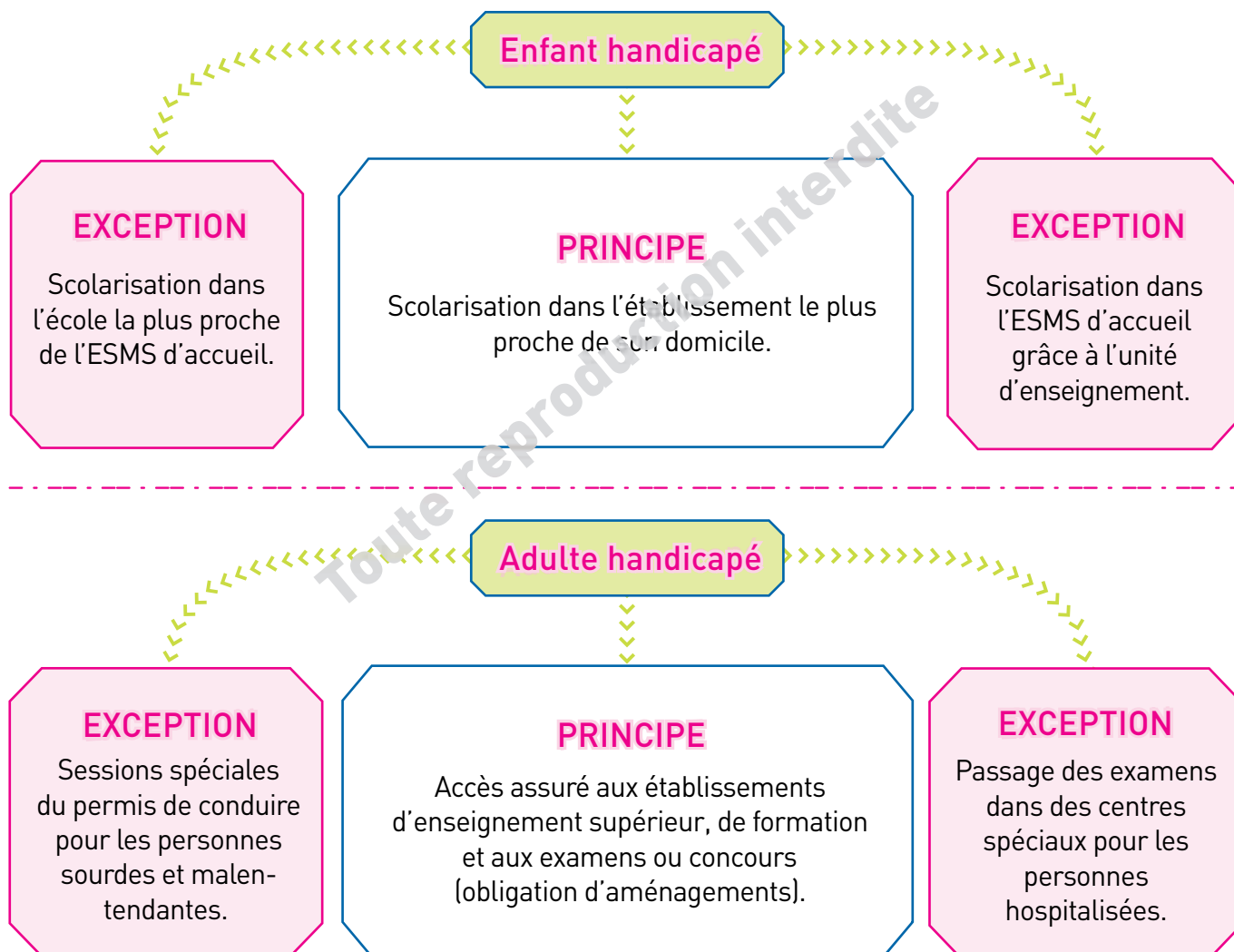
### 3 FORMATION ET INSERTION PROFESSIONNELLE

#### 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.

#### Formation continue

- › 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.



#### Textes de référence :

- › Circulaire n° 2005-129 du 19 août 2005
- › Décret n° 2005-1013 du 24 août 2005
- › Décret n° 2005-1014 du 24 août 2005
- › Décret n° 2005-1617 du 21 décembre 2005
- › Décret n° 2005-1752 du 30 décembre 2005
- › Décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006
- › Décret n° 2006-56 du 18 janvier 2006
- › Décret n° 2006-509 du 3 mai 2006
- › Décret n° 2006-583 du 23 mai 2006
- › Arrêté du 14 juin 2006
- › Circulaire n° 2006-119 du 31 juillet 2006
- › Décret n° 2006-978 du 1<sup>er</sup> août 2006
- › Arrêté 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

## 1 RÉGIME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

### Emploi dans le secteur privé

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, tout employeur de plus de 20 salariés doit employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Les bénéficiaires présents 6 mois au moins au cours des 12 derniers mois comptent chacun pour une unité, quelle que soit la nature du contrat de travail ou sa durée.

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.

À défaut d'atteindre les quotas exigés, une contribution financière est due à l'AGEFIPH.

### 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 de plus 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.

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 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 formation

L'accueil d'un demandeur d'emploi handicapé, pour un stage conventionné d'une durée minimum de 150 heures, est pris en compte au titre de l'obligation comme suit :

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

### 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 :

$$\frac{\text{Prix HT prestations} - \text{Coût matières 1}^{\text{ères}}}{2000 \text{ fois le SMIC horaire (soit } 17\,420 \text{ €)}}$$

### 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.

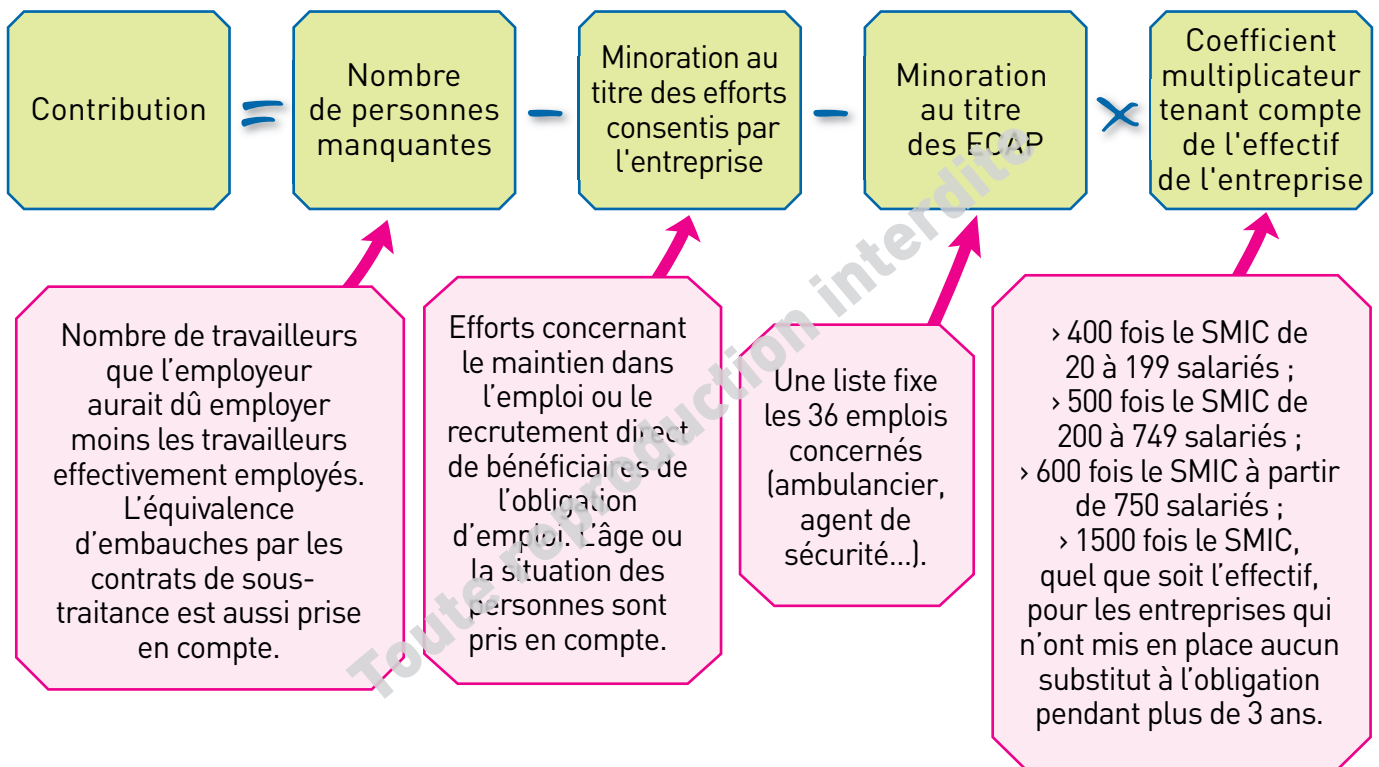
Elle est versée au plus tard le 15 février de chaque année.

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

Le « degré » du handicap peut être pris 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 DDTEFP pour que la « lourdeur » du handicap soit prise en compte.



### 4 COMPARATIF AVEC LE RÉGIME ANTÉRIEUR À LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005

Les modalités de calcul antérieures consistaient en une majoration du nombre de personnes déjà embauchées. Le nouveau mode de calcul consiste en une minoration du nombre de personnes manquantes. De plus, le coefficient multiplicateur en fonction des effectifs de l'entreprise a été augmenté et le calcul de l'équivalence d'embauche par contrats de sous-traitance a été modifié.

**Exemple :** Une entreprise de 150 salariés a 3 salariés handicapés. Deux d'entre eux ont plus de 50 ans. Un emploi exige des conditions particulières d'aptitude. L'entreprise a aussi conclu un contrat de sous-traitance pour 20 000 € HT.

**Calcul suivant la loi du 11 février 2005 :** Le nombre de bénéficiaires à embaucher est égal à 9, soit un nombre de bénéficiaires manquants égal à 6. Compte tenu des minorations et du contrat de sous-traitance, le nombre de bénéficiaires manquants est ramené à 3,85. Ce nombre est alors multiplié par le coefficient tenant compte de l'effectif de l'entreprise. La contribution s'élève à 12 735,80 € auxquels peuvent être déduits un maximum de 10 % des éventuelles dépenses en faveur des travailleurs handicapés, soit une contribution finale de 11 462,22 €.

**Calcul suivant la loi de 1987 :** Le montant de la contribution aurait été de 8 038,01 €. Les nouvelles modalités de calcul impliquent donc une augmentation conséquente du montant de la contribution AGEFIPH.

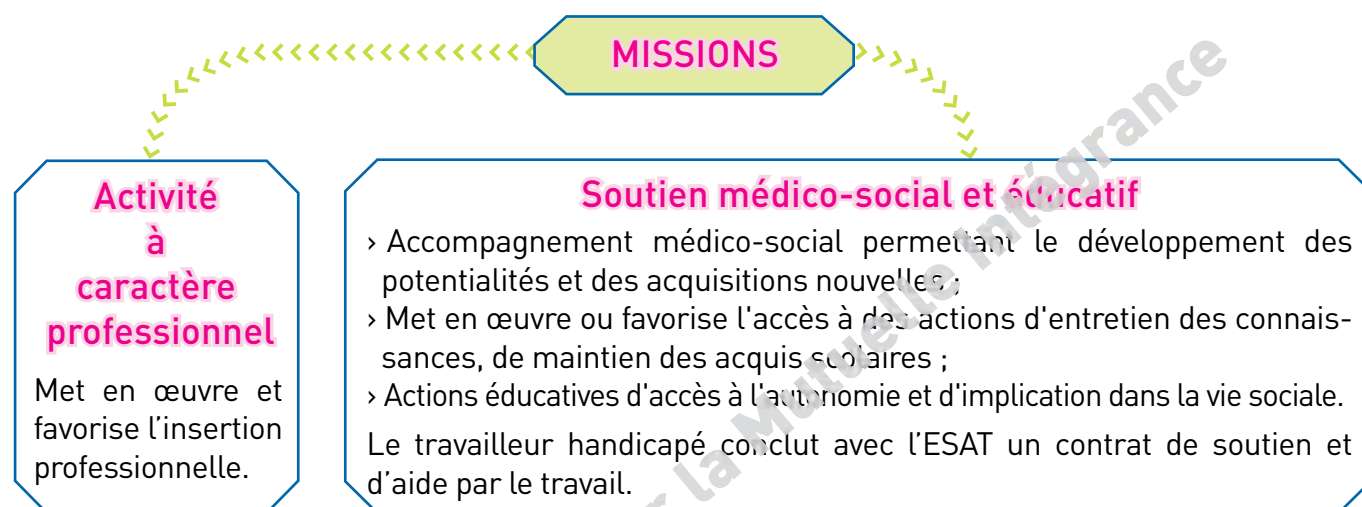
**Textes de référence :** Décrets n° 2006-134, 135, 136, 148, 434 et 501 ; Arrêtés du 9 février 2006 et Circulaires DGEFP n° 2006/06 et 2006/07 du 22 février 2006 ; Décret n° 2006-907 du 21 juillet 2006

## 1 DÉFINITION, STATUT ET MISSIONS DES ESAT

### Définition

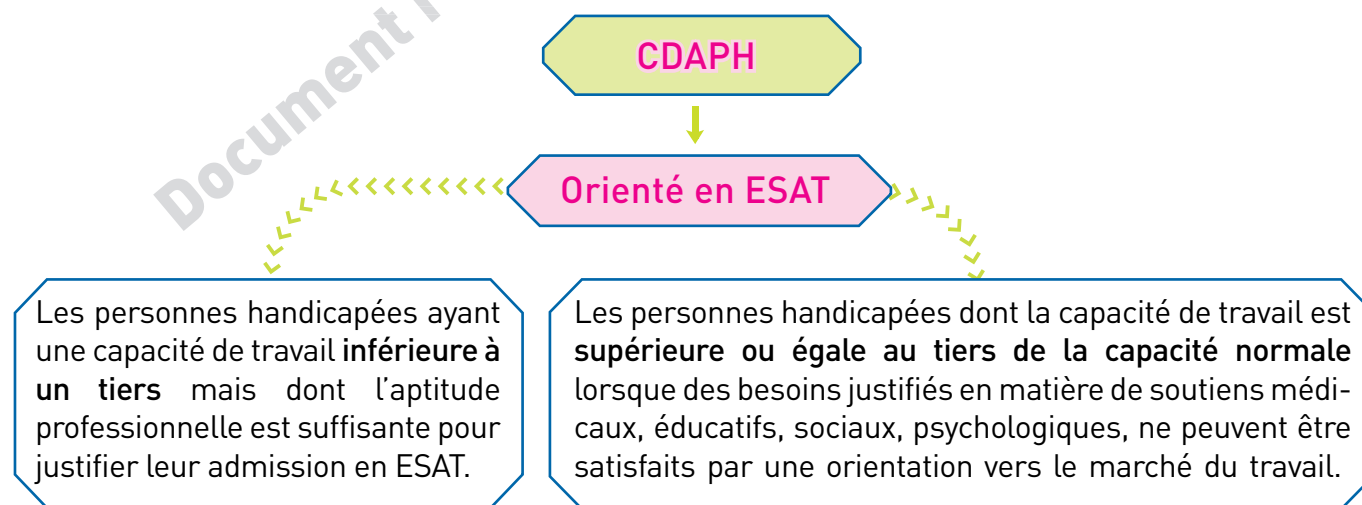
La notion d'aide par le travail se décline entre les **établissements d'aide par le travail**, dont les CAT font partie, et les **services d'aide par le travail**, qui sont exercés et organisés exclusivement hors des murs avec un accompagnement médico-social (ex. : activités de blanchisserie dans un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



31

## 2 ORIENTATION EN ESAT DÉCIDIÉE PAR LA COMMISSION DES DROITS ET DE L'AUTONOMIE DES PERSONNES HANDICAPÉES (CDAPH)

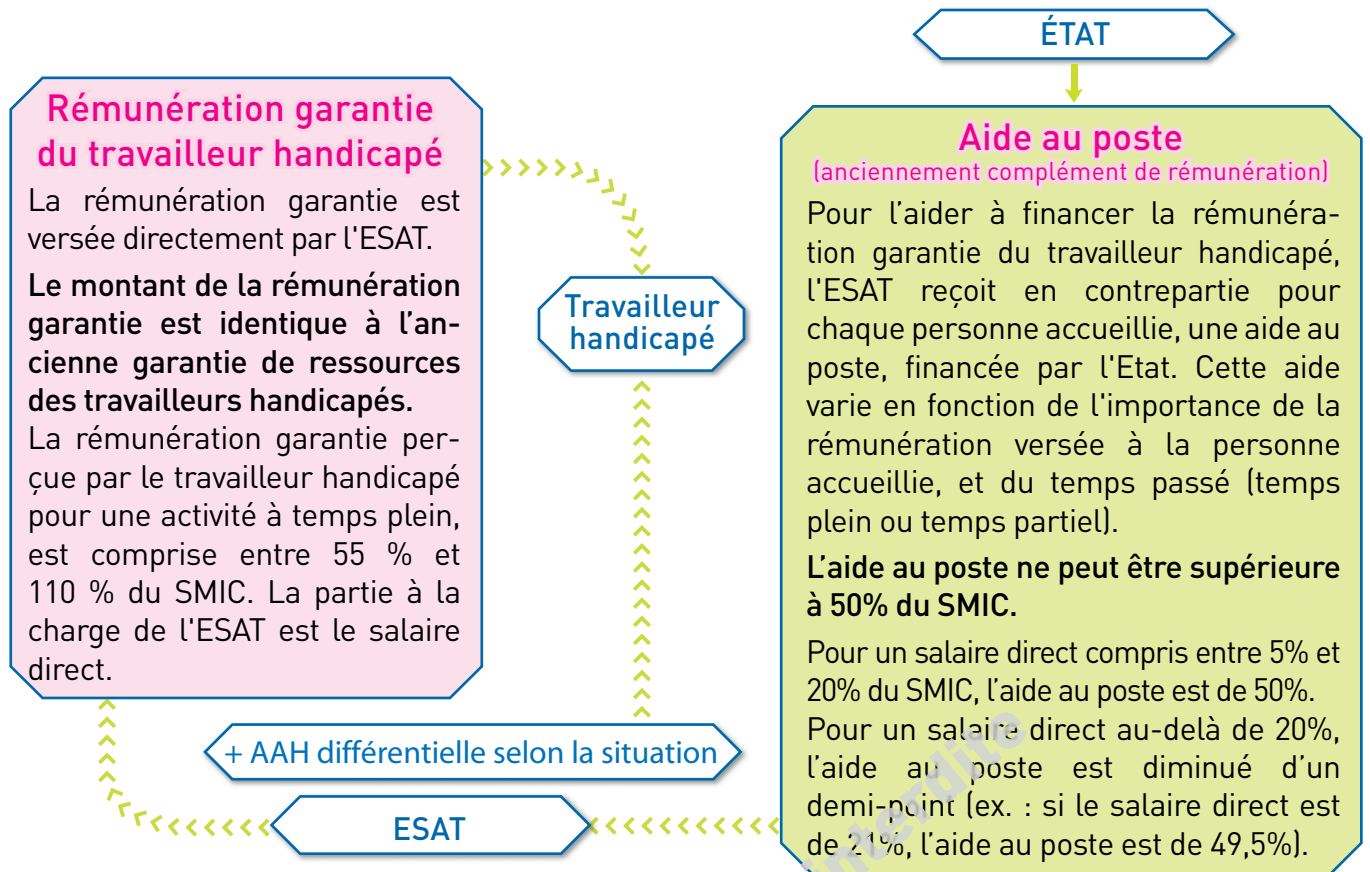


## 3 RELATIONS DDASS ET ORGANISMES GESTIONNAIRES

La rémunération des travailleurs handicapés fait l'objet d'un conventionnement sur 3 ans entre l'ESAT et la DDASS. L'établissement transmet, avant le 30 avril de chaque année, à la DDASS, 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 :** 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.

32

# 5

## SITUATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LES ESAT

### Statut

Le travailleur handicapé en ESAT n'a pas le statut de salarié. 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'Etat 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.

### 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, formation, 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.

**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 ; Circulaire DGAS du 1<sup>er</sup> août 2008.

## 1 STATUT DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ AU SEIN DE L'ENTREPRISE ADAPTÉE

### Statut de 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.

### 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.

### 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.

### Mise à disposition provisoire d'un autre employeur

Possible avec l'accord du travailleur handicapé et en vue d'une éventuelle embauche.

**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.

33

## 2 RÉGIME APPLICABLE À L'ENTREPRISE ADAPTÉE

### 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.

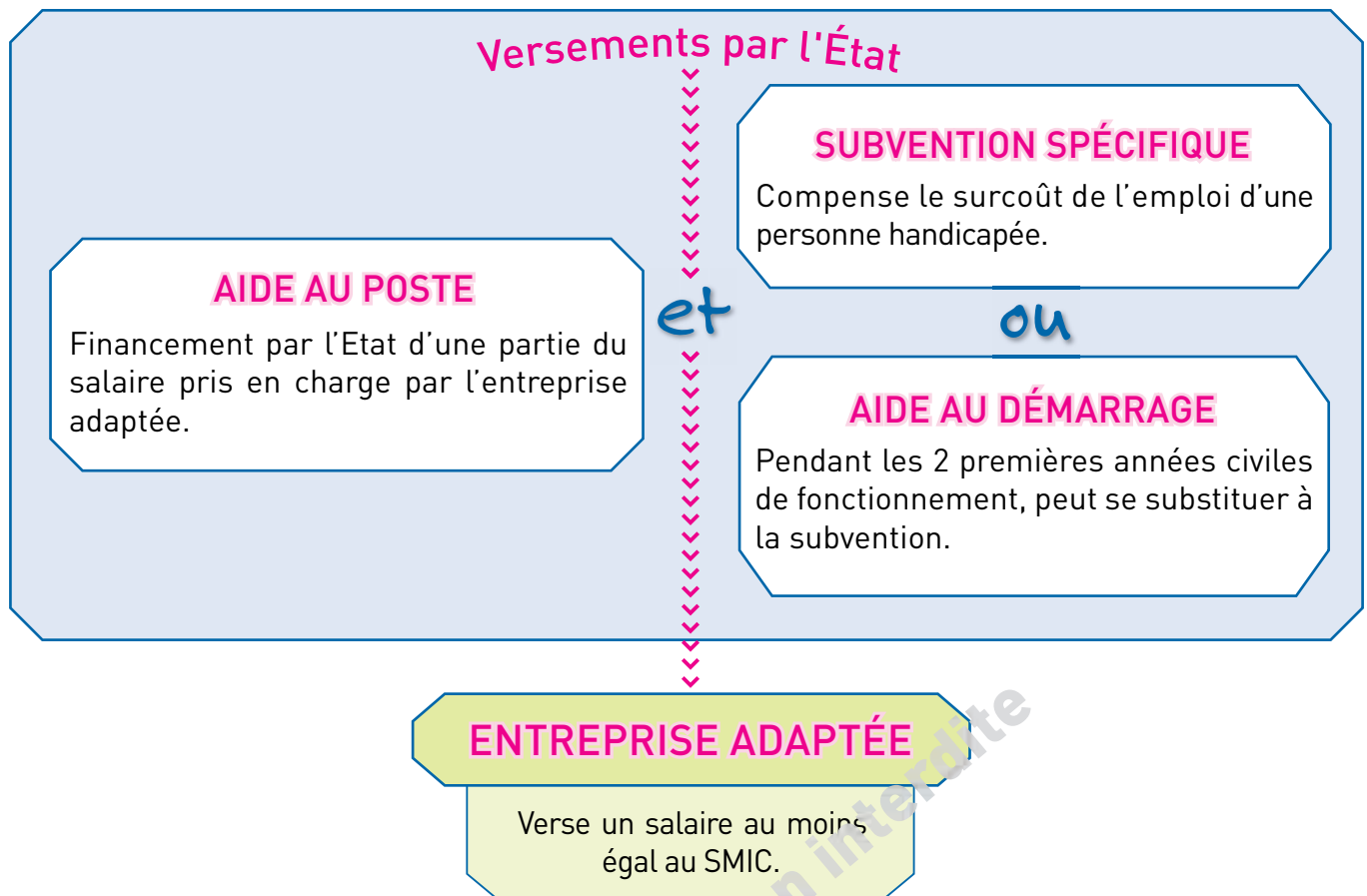
### Modalités de création

- > 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 comptable n'exonère pas l'organisme gestionnaire (association...) de ses responsabilités.

### 3 AIDES ET SUBVENTIONS VERSÉES AUX ENTREPRISES ADAPTÉES



	CONDITIONS ET MODALITÉS D'OBTENTION	MONTANT
<b>AIDE AU POSTE (systématique)</b>	Avenant au contrat d'objectifs triennal qui fixe le nombre d'aides au poste. Recrutement de personnes à efficacité réduite : > soit sur proposition du service public de l'emploi ; > soit à la condition de respecter certains critères d'efficacité réduite (sortie d'ESAT, changement d'entreprise adaptée, absence d'emploi depuis au moins un an et sortie d'IME, IMPro, SESSAD, SAMSAH...).	<b>80 % du SMIC</b> pour 151 heures / mois (au prorata en cas d'emploi à temps partiel).
<b>SUBVENTION SPÉCIFIQUE (négociée)</b>	Conclusion du contrat d'objectifs triennal.	Composition de la subvention (versée semestriellement) : 1) Partie forfaitaire : <b>900 € / travailleur handicapé</b> 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.
<b>AIDE AU DÉMARRAGE (négociée)</b>	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.	<b>4 600 € / travailleur handicapé</b> versés en une fois la 1 <sup>ère</sup> et la 2 <sup>ème</sup> année, sans que le total ne puisse excéder 92 000 € sur les 2 années.

**Textes de référence :**

- > Décret n° 2006-150 du 13 février 2006
- > Décret n° 2006-152 du 13 février 2006
- > Arrêtés du 13 février 2006
- > Circulaire DGEFP n° 2006/08 du 7 mars 2006

## 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.

### Déroptions

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.

En cas de dérogation, des mesures de substitution doivent être prises par les ERP assurant une mission de service public. Si l'obligation n'est pas respectée, l'ERP peut faire l'objet d'une fermeture administrative.

### 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 TRANSPORTS 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 ;
- › bénéficier de tous les services offerts dans le véhicule ;
- › s'orienter dans le véhicule.

### Déroptions

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.

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 (CDEPH).

### 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'Etat doivent être accessibles aux personnes handicapées suivant le référentiel de l'Agence pour le Développement de l'Administration Électronique (ADAE).

Les sanctions en cas de non-respect doivent être précisées par décret.

### 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 isolement 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 > Bailleurs privés : évaluation effectuée dans les 3 ans
TRANSPORTS EN COMMUN	10 ans
SITES INTERNET DE L'ÉTAT	3 ans

#### Textes de référence :

- > Décret n° 2005-1759 du 29 décembre 2005
- > Décret n° 2006-138 du 9 février 2006
- > Décret n° 2006-555 du 17 mai 2006
- > Arrêtés du 17 mai 2006
- > Arrêtés du 1<sup>er</sup> août 2006
- > Décret n° 2006-1089 du 30 août 2006

- > Décret n° 2006-1090 du 30 août 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

## 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 3<sup>ème</sup> 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.

#### 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 3<sup>ème</sup> au 6<sup>ème</sup> 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 pour personnes handicapées

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.**

#### Avantages de la carte :

- › Priorité d'accès aux places réservées et aménagées dans les lieux de stationnement ouverts au public pour le titulaire de la carte et de son accompagnant ;

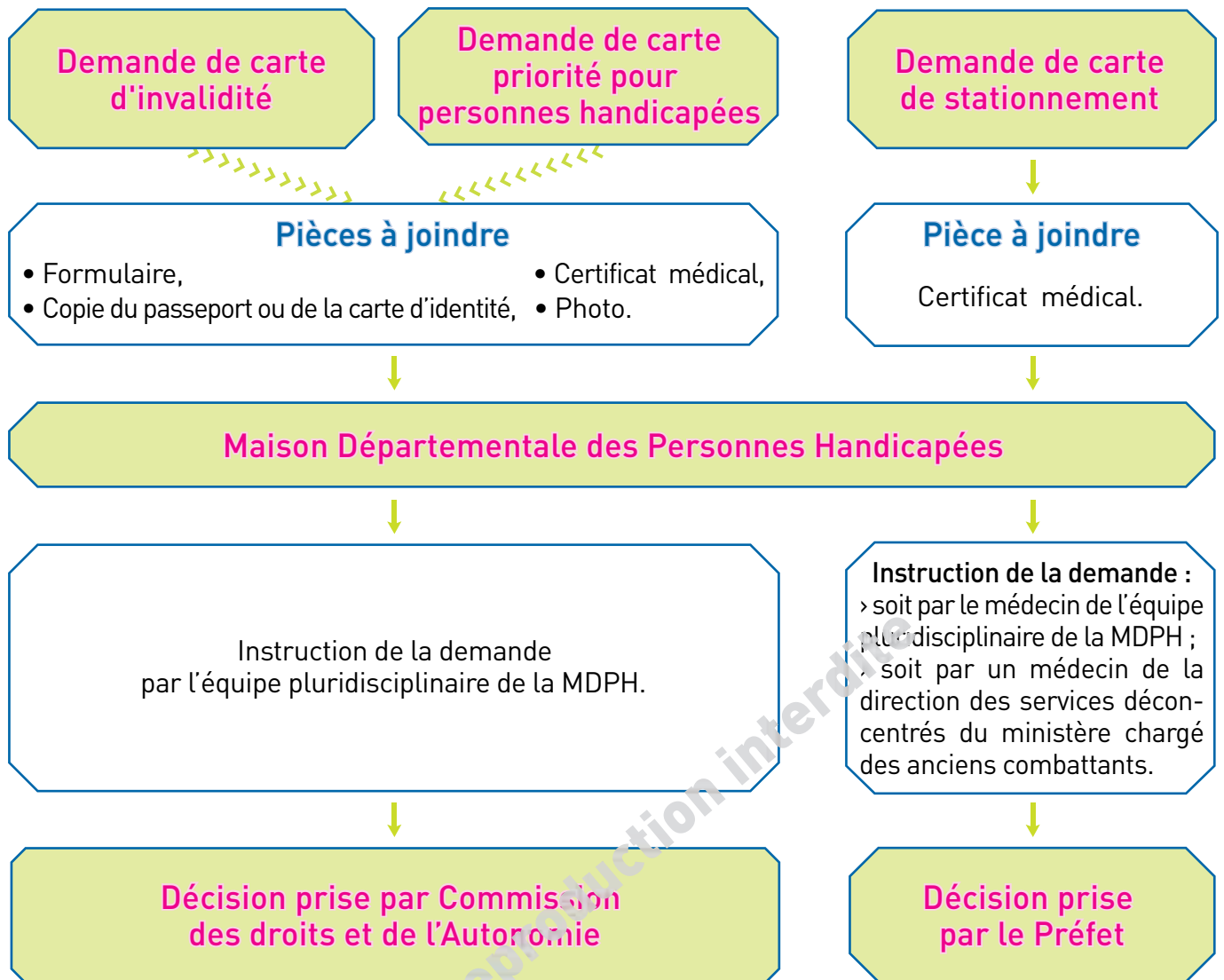
#### Éléments figurants sur la carte :

- › 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 le macaron « Grand invalide de guerre ».** A la date d'expiration, les personnes font une demande de carte de stationnement.

## 2 FORMALISME DE LA DEMANDE



38

## 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.
CARTE « PRIORITÉ POUR PERSONNE HANDICAPÉE »	Durée déterminée comprise entre 1 et 10 ans.
CARTE DE STATIONNEMENT POUR PERSONNE HANDICAPÉE	Attribution à titre définitif ou pour une durée déterminée comprise entre 1 et 10 ans.

### Textes de référence :

- > Décret n° 2005-1714 du 29 décembre 2005
- > Décret n° 2005-1766 du 30 décembre 2005
- > Décret n° 2007-156 du 5 février 2007
- > Arrêté du 5 février 2007
- > Arrêté du 28 avril 2008



# Une équipe à votre écoute dans votre région

**A** 8 lices Georges Pompidou  
81000 **ALBI**  
Télécopie : 05 63 43 22 49  
albi@integrance.fr

6 rue Lamarck  
80000 **AMIENS**  
Télécopie : 03 22 09 06 99  
amiens@integrance.fr

2 rue Paul Bert  
49000 **ANGERS**  
Télécopie : 02 41 81 89 59  
angers@integrance.fr

2, avenue de la Synagogue  
84000 **AVIGNON**  
Télécopie : 04 32 76 83 39  
avignon@integrance.fr

**B** 7 place Flore  
25000 **BESANÇON**  
Télécopie : 03 81 21 29 19  
besancon@integrance.fr

28 place du 73ème  
62400 **BÉTHUNE**  
Télécopie : 03 91 82 84 79  
bethune@integrance.fr

28, allées de Tourny  
33000 **BORDEAUX**  
Télécopie : 05 56 48 63 99  
bordeaux@integrance.fr

145 rue Jean Jaurès  
29200 **BREST**  
Télécopie : 02 98 43 85 09  
brest@integrance.fr

**C** 27 rue du 11 novembre  
14000 **CAEN**  
Télécopie : 02 31 84 93 69  
caen@integrance.fr

7 rue Francis Combe  
95000 **CERGY**  
Télécopie : 01 30 75 70 99  
cergy@integrance.fr

2 rue Victor Hugo  
73000 **CHAMBÉRY**  
Télécopie : 04 79 60 76 09  
chambery@integrance.fr

4 avenue Édouard Michelin  
63000 **CLERMONT FERRAND**  
Télécopie : 04 73 98 96 99  
clermont@integrance.fr

**D** 2 ter rue de Colmar  
21000 **DIJON**  
Télécopie : 03 80 60 95 19  
dijon@integrance.fr

**G** 6 bis avenue Jean Perrot  
38000 **GRENOBLE**  
Télécopie : 04 76 50 76 99  
grenoble@integrance.fr

**L** 79 rue Léon Gambetta  
59000 **LILLE**  
Télécopie : 03 20 21 91 39  
lille@integrance.fr

6 cours Gay Lussac  
87000 **LIMOGES**  
Télécopie : 05 55 34 71 89  
limoges@integrance.fr

108 rue Bossuet  
69006 **LYON**  
Télécopie : 04 72 75 54 49  
lyon@integrance.fr

**M** 15 rue de Cassis  
13008 **MARSEILLE**  
Télécopie : 04 91 29 61 21  
marseille@integrance.fr

Centre d'affaire et de vie  
« La Tannerie »  
14 rue La Tannerie  
57070 **SAINT JULIEN LES METZ**  
Télécopie : 03 87 66 03 79  
metz@integrance.fr

106 avenue Samuel  
Champlain  
34000 **MONTPELLIER**  
Télécopie : 04 67 99 45 89  
montpellier@integrance.fr

**N** 54 avenue Foch  
54000 **NANCY**  
Télécopie : 03 83 41 82 79  
nancy@integrance.fr

15 rue Henri Barbusse  
92000 **NANTERRE**  
Télécopie : 01 41 37 67 99  
nanterre@integrance.fr

15 bis allée du  
Commandant Charcot  
44000 **NANTES**  
Télécopie : 02 51 86 02 59  
nantes@integrance.fr

9 rue d'Italie  
06000 **NICE**  
Télécopie : 04 92 03 01 59  
nice@integrance.fr

**O** 67 rue Eugène Turbat  
45100 **ORLÉANS**  
Télécopie : 02 38 56 90 59  
orleans@integrance.fr

**P** 31 rue de Châteaudun  
75009 **PARIS**  
Télécopie : 01 56 81 13 19  
paris@integrance.fr

131 avenue Jean Mermoz  
64140 **PAU BILLERE**  
Télécopie : 05 59 72 04 59  
pau@integrance.fr

1 rue de la Croix Blanche  
86000 **POITIERS**  
Télécopie : 05 49 52 39 31  
poitiers@integrance.fr

**R** 17 rue Raymond Guyot  
51100 **REIMS**  
Télécopie : 03 26 86 61 94  
reims@integrance.fr

19 place du Maréchal Juin  
35000 **RENNES**  
Télécopie : 02 99 35 26 09  
rennes@integrance.fr

23 quai Pierre Corneille  
76000 **ROUEN**  
Télécopie : 02 32 76 10 69  
rouen@integrance.fr

**S** 3 place du Palais de Justice  
42000 **SAINT ÉTIENNE**  
Télécopie : 04 77 46 91 09  
saint.etienne@integrance.fr

14 quai Kléber  
67000 **STRASBOURG**  
Télécopie : 03 88 23 89 89  
strasbourg@integrance.fr

**T** 148 bis rue de la Fuye  
37000 **TOURS**  
Télécopie : 02 47 63 45 59  
tours@integrance.fr

31/33 boulevard de Strasbourg  
31000 **TOULOUSE**  
Télécopie : 05 62 21 46 59  
toulouse@integrance.fr

**V** Parc d'activité de Laroiseau  
9 rue Ella Maillart  
56000 **VANNES**  
Télécopie : 02 97 46 97 29  
vannes@integrance.fr



Adhérer à Intégrance, c'est aussi agir  
pour la cause du handicap  
Contactez-nous :

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

[www.integrance.fr](http://www.integrance.fr)  
[contact@integrance.fr](mailto:contact@integrance.fr)

Les personnes sourdes ou malentendantes  
peuvent nous contacter :

Par fax : 01 44 92 42 54



Agences équipées d'une boucle magnétique  
et possibilité d'un dialogue LSF via le système  
Websourd, pour les agences de Paris, Lyon et  
Toulouse.