

Questionnaire des Nations Unies

Droits des personnes handicapées – résolution 19/11 du Conseil des droits de l'homme

Réponse de la France

1. Des informations détaillées sur les mesures adoptées par votre pays pour assurer que les personnes handicapées ont des opportunités égales à un emploi productif et rémunérateur sur le marché libre du travail (articles 4(1) (a) et 27 (1)) :

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a opéré une réforme d'envergure fondée notamment sur le principe général de non-discrimination. Le principe de non-discrimination en raison du handicap et d'égal accès à la politique de l'emploi et de la formation professionnelle, doit conduire à mobiliser autant que possible les dispositifs de droit commun au service du projet professionnel, et, plus largement, du projet de vie de la personne handicapée.

Dans le domaine de l'emploi, une protection est ainsi offerte aux salariés handicapés, qu'il s'agisse de leur recrutement, de leur maintien ou de leur évolution dans l'emploi (article L. 1132-1 du code du travail).

Corollaire du principe de non-discrimination, le principe de l'accès aux dispositifs de droit commun par les personnes en situation de handicap a également été réaffirmé par la loi de 2005. Néanmoins, les spécificités de ce public nécessitent que des actions dédiées soient mises en place.

2. Des informations détaillées sur les mesures adoptées pour modifier ou abolir les lois, règlements, coutumes et pratiques qui sont source de discrimination envers les personnes handicapées dans le domaine de l'emploi, ainsi que pour éliminer la discrimination sur la base du handicap commis par des employeurs et des entreprises privés (articles 4 (1) (b), (d) et (e), et 27 (1) (a)).

Si les discriminations à raison du handicap sont sanctionnées, les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement ne sont pas discriminatoires (article L. 1133-4 du code du travail). Les personnes handicapées bénéficient ainsi d'un droit de « discrimination positive ».

Plusieurs dispositifs sont ainsi mis en œuvre en vue de lever les freins à l'accès à l'emploi des personnes handicapées : mesures visant à compenser le handicap, obligation d'emploi de personnes handicapées... (cf. infra – questions 3)

Les personnes handicapées, comme tous salariés s'estimant discriminés, peuvent faire appel à l'inspection du travail, chargée notamment de veiller à l'application des règles relatives à la non-discrimination et de constater les infractions à ces dispositions. Elles peuvent également saisir le Défenseur des droits ou à ses délégués présents sur l'ensemble du territoire.

3. Indiquer les programmes d'action positive, les incitations et les autres mesures le cas échéant, que votre pays a développé pour promouvoir les opportunités d'emploi des

personnes handicapées dans les secteurs publics et privé ((article 5 (4) et 27 (1) (e), (g) et (h)). Votre pays e-t-il adopté des mesures pour accroître les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées appartenant à des groupes particulièrement vulnérables (par exemple, jeunes personnes handicapées, femmes handicapées, personnes ayant des handicaps intellectuels/psycho-sociales).

L'accès à l'emploi des personnes handicapées et le maintien dans l'emploi occupé est l'une des grandes priorités des pouvoirs publics. En effet, le taux de chômage des personnes handicapées s'établit autour de 20%, soit le double de celui des personnes valides de 15 à 64 ans.

Cette situation résulte de la combinaison de deux facteurs : un manque de qualification au regard du poste proposé (80% des personnes handicapées ont un niveau inférieur au BAC contre 60% de la population non handicapée) auquel s'ajoute la réticence de certaines entreprises à embaucher des personnes handicapées par méconnaissance notamment du handicap.

Le chômage touche davantage les femmes que les hommes avec une reconnaissance administrative du handicap, mais cette procédure permet d'ouvrir des droits à la personne handicapée et aux entreprises qui peuvent faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi.

L'évaluation des capacités de la personne handicapée peut faire apparaître une capacité de travail, certes réelle, mais très réduite au regard de celle d'une personne valide : ces capacités limitées la privent momentanément ou durablement de la possibilité de travailler en milieu ordinaire mais peuvent néanmoins lui permettre d'exercer une activité rémunérée en milieu de travail protégé. A la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, une personne peut aussi devenir inapte à exercer son métier, ou ne pouvoir le faire qu'après une nouvelle adaptation.

Dans cette hypothèse, la personne handicapée va pouvoir suivre une formation adaptée à son rythme de travail et à ses nouvelles aptitudes à l'exercice d'une activité. Par ailleurs, la personne handicapée qui exerce une activité rémunérée, quelle qu'en soit la nature, peut avoir besoin au surplus d'un accompagnement au long cours pour lui apporter un soutien, le cas échéant médicalisé, dans sa vie sociale et professionnelle. Enfin, une personne handicapée, en particulier lorsque son handicap fait suite à un traumatisme crânien, peut requérir une période de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle avant d'envisager la reprise d'une activité professionnelle.

Le dénominateur commun à ces quatre situations, c'est la possibilité donnée à la personne handicapée d'être orientée par la CDAPH vers une structure médico-sociale adaptée à sa situation du moment, et qui va lui permettre de favoriser son insertion sociale et professionnelle.

Ces dispositifs spécifiques au service du projet de vie professionnel de la personne handicapée et qui complètent les mesures de droit commun en matière d'emploi et de formation sont principalement :

- Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT)
- Les centres de pré-orientation professionnelle et les centres de rééducation professionnelle
- Les services d'accompagnement médico-social pour personnes adultes handicapés
- Les unités d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle.

- 29 % des établissements atteignent leur taux d'emploi légal par le seul emploi direct de travailleurs handicapés. Ils étaient 26 % en 2006.

4. Des informations sur les mesures adoptées par votre pays pour permettre aux personnes handicapées d'avoir effectivement accès aux programmes d'orientation technique et professionnel, aux services de placement, aux services de formation professionnelle et continue offerts à la population en général (articles 27 (1) (d)). Veuillez aussi indiquer les mesures adoptées pour promouvoir des programmes de réadaptation technique et professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi pour les personnes handicapées (articles 26 et 27 (1) (k)).

Formation des travailleurs handicapés :

La formation facilite l'entrée dans la vie professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées par l'acquisition de nouvelles compétences et qualifications.

La formation professionnelle des personnes handicapées s'appuie sur des dispositifs de droit commun et des dispositifs spécifiques. Elle repose sur le principe général d'ouverture des formations de droit commun et sur le principe d'adaptation des formations aux besoins des stagiaires handicapés.

Toute personne handicapée peut bénéficier d'une formation professionnelle, qu'elle soit salariée ou en recherche d'emploi. Les dispositifs diffèrent selon que le travailleur handicapé est en recherche d'emploi ou salarié. Selon le statut de la personne et le type de formation recherchée, de nombreux acteurs peuvent être sollicités : Pôle emploi, les conseils régionaux, les Direccte (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), l'Afpa (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes), les MDPH (Maisons départementales des personnes handicapées), l'Agefiph, les Cap emploi, les organisations professionnelles et syndicales (employeurs, branches professionnelles).

Le dispositif d'observation statistique ne permet pas de recenser exhaustivement le nombre de personnes handicapées bénéficiaires d'une formation professionnelle. En 2011, plus de 60 000 entrées en formation de travailleurs handicapés, rémunérés pour suivre une formation, ont été enregistrées pour un budget global de 390,2 millions d'euros.

Formations pour les demandeurs d'emploi handicapés :

Les personnes handicapées en recherche d'emploi ont accès à l'ensemble des actions de formation de droit commun destinées aux demandeurs d'emploi et peuvent bénéficier d'une rémunération si elles suivent un stage agréé par l'État ou la région.

Elles peuvent également suivre des actions spécifiques de formation sur décision des commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Les personnes ont la possibilité de bénéficier d'un contrat de rééducation chez l'employeur ou d'actions de formation dans des centres de rééducation professionnelle (CRP) qui sont à la fois des établissements médico-sociaux et des organismes de formation adaptés aux besoins des personnes handicapées. Au préalable, les travailleurs handicapés peuvent définir leur projet professionnel ou leur projet de formation dans un centre de préorientation (CPO) ou effectuer un bilan de compétences.

A partir de 16 ans, les jeunes travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'un contrat d'apprentissage qui fait l'objet d'aménagements particuliers (durée, modalités de la formation, adaptation pédagogique aux besoins des jeunes travailleurs handicapés).

Formations pour les personnes handicapées salariées :

Des pistes d'améliorations du système sont d'ores et déjà identifiées, parmi lesquelles la mise en place d'un dialogue de performance entre les Cap Emploi, leurs financeurs et l'Etat. Elle doit permettre de lier davantage les ressources des Cap emploi à leurs résultats, qualifiés au regard d'objectifs préalablement définis. Le lancement opérationnel de cette réforme doit intervenir en 2013.

Contrats aidés (contrat unique d'insertion - CUI) :

Créé en décembre 2008, le Contrat Unique d'insertion (CUI) est déployé en métropole depuis le 1er janvier 2010. Il regroupe les Contrats Initiative Emploi (CUI-CIE) du secteur marchand et les Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE) du secteur non-marchand. Le Contrat Unique d'Insertion regroupe désormais les aides qui constituaient le Plan de Cohésion Sociale de 2005. Il en reprend l'idée d'assortir la délivrance d'aides à l'engagement d'actions favorisant l'insertion durable des salariés. En tant que mesure de droit commun, les travailleurs handicapés y sont éligibles.

La dernière Conférence nationale du handicap de juin 2011 a annoncé la mobilisation chaque année d'une enveloppe de contrats aidés à destination des travailleurs handicapés les plus éloignés de l'emploi (bénéficiaires de l'AAH ou du minimum invalidité, chômeurs de longue durée...) définies par les préfets de région. En outre, le réseau des Cap emploi peut désormais être prescripteur de contrats aidés.

En 2011, sur 31 562 CUI prescrits, 7,4 % ont bénéficié à des travailleurs handicapés (contre 5,2 % en 2010) :

- 6,1 % de travailleurs handicapés dans les contrats initiative emploi (CIE) du secteur marchand (3 058 contrats prescrits)
- 7,6% de travailleurs handicapés dans le secteur non marchand (28 504 contrats prescrits).

5. Des informations détaillées sur les mesures adoptées par votre pays pour promouvoir les possibilités d'exercice d'une activité indépendante, l'esprit d'entreprise, et l'organisation de coopératives et la création d'entreprise (article 27 (1) (f)).

En dehors des dispositifs de droit commun, les personnes handicapées qui souhaitent mener un projet de création d'entreprise peuvent bénéficier de soutiens spécifiques.

Aides de l'Agefiph à la création d'entreprise :

L'Agefiph attribue une aide à la création d'activité d'un montant de 6000 euros. Cette aide est versée :

- aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi. Cette démarche d'inscription est désormais obligatoire pour pouvoir bénéficier de l'aide à la création d'activité. Elle vise à cibler l'aide en direction des personnes handicapées ayant un véritable projet professionnel en matière de création ou de reprise d'activité.
- en complément d'un apport personnel de 1500 euros et des cofinanceurs de droit commun (banques). L'apport est nécessairement en fonds propres et doit être justifié par une attestation bancaire. Il ne peut donc pas être remplacé par un emprunt. Il s'agit pour l'Agefiph de sécuriser les projets éligibles à l'aide à la création d'activité, les petits projets pouvant trouver une solution en matière de financement auprès d'autres dispositifs. C'est le cas de l'association pour l'initiative économique (ADIE).

La subvention d'installation pour l'exercice d'une activité indépendante :

Les personnes handicapées orientées vers le marché du travail par la CDAPH qui souhaitent exercer une activité indépendante peuvent bénéficier d'une subvention d'installation d'un montant maximum de 2 290€. Cette subvention, destinée à l'achat et à l'installation des équipements nécessaires à l'exercice de l'activité concernée, est attribuée par le Préfet de département, sous certaines conditions (article R. 5212-32 du code du travail) tenant notamment au niveau de qualification nécessaire à l'exercice de l'activité envisagée.

Les travailleurs indépendants peuvent aussi prétendre au dispositif de la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) (cf. question 6).

6. Indiquer les mesures adoptées par votre pays pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés pour des personnes handicapées pour faciliter leur accès à ou pour permettre la continuité de leur emploi (articles 5 (3) et 27 (1) (i))

Plusieurs dispositifs permettent d'encourager les aménagements facilitant l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Prise en compte de dépenses déductibles au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) :

Dans le cadre de la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés, la loi ouvre aux entreprises la possibilité de déduire du montant de leur contribution les dépenses qu'elles ont supportées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi de salariés handicapés en leur sein ou, plus généralement, pour favoriser l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées, dès lors que ces dépenses ne leur incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire. La prise en compte de ces dépenses est limitée à 10% de la contribution et la réglementation définit une liste limitative de dépenses déductibles (article D.5212-29 du code du travail).

La reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) :

Le dispositif de la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) a été introduit par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Il tend à compenser le surcoût économique lié à l'emploi d'un travailleur lourdement handicapé.

La décision de RLH, qui relève depuis le 1er juillet 2011 de la compétence de l'Agefiph, permet à l'employeur de bénéficier :

Soit d'une aide à l'emploi, versée par l'Agefiph, dont le montant est déterminé en fonction du montant du surcoût :

- Si le surcoût, est égal ou supérieur à 20% d'un salaire égal au produit du SMIC par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement, le montant annuel de l'aide est égal à 450 fois le taux horaire du SMIC, chargé d'un taux forfaitaire de 21,5% au titre des cotisations patronales, fiscales et sociales.

- Si le surcoût retenu est égal ou supérieur à 50% d'un salaire égal au produit du SMIC par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail, le montant annuel de l'aide financière est fixé à 900 fois le taux horaire du SMIC, chargé du même montant des cotisations.

Soit d'une minoration de sa contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, s'il y est assujéti.

En 2011, environ 12 000 personnes handicapées qui ont bénéficié de ce dispositif. Parmi elles, 7 500 ont bénéficié de l'aide à l'emploi dont 35 % à taux normal (450 fois le SMIC) et 65 % à taux majoré (900 fois le SMIC).

Aides de l'Agefiph :

L'offre d'intervention de l'Agefiph, revue en fin d'année 2011, comporte plusieurs aides permettant de financer les aménagements nécessaires à l'emploi de travailleurs handicapés.

1/ Aides « Accès à l'emploi » :

• Aides à l'employeur :

- Une aide à l'insertion professionnelle (AIP) d'un montant maximum de 2000 euros est accordée en cas d'embauche en CDI ou en CDD supérieur ou égal à 13 mois d'une personne handicapée présentant au moins l'une des caractéristiques suivantes : âgée de 45 ans et plus ; sortant d'un établissement du secteur protégé ou adapté ; demandeur d'emploi ayant travaillé moins de 12 mois dans les 24 mois ayant précédé son recrutement.
- Une aide à la pérennisation du contrat de professionnalisation d'un montant de 2000 euros est accordée en cas d'embauche en CDI ou en CDD supérieur ou égal à 12 mois d'une personne handicapée à l'issue de son contrat de professionnalisation.
- Une aide au développement de l'apprentissage d'un montant de 2000 euros est accordée pour la signature d'un contrat d'apprentissage.

• Aides à la personne handicapée :

- Une enveloppe ponctuelle d'aide personnalisée à l'emploi (EPAPE) d'un montant de 400 euros sur 12 mois, renouvelable par période de 12 mois, peut être attribuée pour la prise en charge, en complément des aides de droit commun, des frais exceptionnels mais indispensables dans le cadre du parcours d'insertion professionnelle ou en cours d'apprentissage.
- Aide à la création d'activité (cf. question 5).

2/ Aide « Maintien dans l'emploi » :

Une aide peut être accordée en vue du maintien dans l'emploi du salarié handicapé.

L'aide est constituée de deux parties :

- un forfait de 2000€, très rapidement mobilisable pour les situations dans lesquelles la personne est menacée d'exclusion en raison de la survenance ou l'aggravation d'un handicap et lorsqu'il n'existe pas d'autres solutions permettant de garantir son maintien dans l'emploi ;
- un complément au forfait, de 3000 €, si les besoins sont justifiés.

8. Nous vous prions de bien vouloir fournir des informations détaillées sur les mesures pour la réduction de la pauvreté, la sécurité sociales, et autres programmes de maintien de revenu que votre pays a développé pour fournir un niveau de revenu suffisant aux personnes handicapées qui, en raison de leur handicap ou des facteurs relatifs à leur handicap, ont perdu ou ont subi une réduction de leur revenu relatif à leur travail (inclus les emplois indépendants) ou ont été exclus des opportunités d'emploi ((article 28 (b) et (e).

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) :

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) est une prestation non contributive destinée à garantir la dignité des personnes qui sont momentanément ou définitivement éloignées de l'emploi du fait d'un handicap physique ou psychique. Elle leur assure un minimum de

ressources et peut servir de tremplin vers l'emploi pour les personnes handicapées qui peuvent travailler.

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) est :

- subsidiaire : les avantages d'invalidité ou de vieillesse, à l'exception de la majoration pour aide constante d'une tierce personne, doivent être sollicités en priorité à l'AAH ;
- différentielle : lorsqu'elle se cumule avec un avantage d'invalidité, de vieillesse ou une rente d'accident du travail inférieure à son montant ou lorsqu'elle se cumule avec les ressources personnelles de l'intéressé et, s'il y a lieu, de son conjoint ou concubin.

Pour ouvrir droit à l'AAH, la personne handicapée doit être atteinte d'un taux d'incapacité permanente mesuré selon un guide barème national fixé par décret :

- Égal ou supérieur à 80 % (allocataires dans le champ de l'article L.821-1 du code de la sécurité sociale). Le bénéficiaire peut alors percevoir l'un ou l'autre des compléments de l'AAH, sous certaines conditions ;
- Ou compris entre 50 % et 79 % (allocataires dans le champ de l'article L.821-2 du CSS). Dans ce dernier cas, le droit à l'AAH ne sera ouvert que si l'intéressé connaît une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi compte tenu du handicap.

Le droit à l'AAH est accordé par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées siégeant au sein des maisons départementales des personnes handicapées. L'allocation est ensuite versée par la caisse d'allocations familiales ou de mutualité sociale agricole dans la mesure où les conditions administratives (âge, ressources...) sont remplies.

Plusieurs mesures ont été progressivement mises en œuvre pour réformer l'AAH, depuis 2008 :

- Garantir un revenu minimum assurant des conditions de vie satisfaisantes aux personnes handicapées, y compris à celles qui ne peuvent pas travailler ;
- Revalorisation exceptionnelle de l'AAH de + 25% entre 2008 et 2012.
- Mieux évaluer les capacités à travailler et mieux accompagner les bénéficiaires de l'AAH vers l'emploi
- Suppression de la condition d'inactivité de 1 an comme critère d'éligibilité à l'AAH pour les personnes présentant un taux d'incapacité permanente inférieur à 80 % afin de supprimer l'effet pervers (désincitation à l'emploi) : depuis le 1er janvier 2009.
- Instauration d'un examen systématique de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour tout demandeur de l'AAH même s'il n'a pas demandé la RQTH : depuis le 1er janvier 2009.
- Proposition systématique d'une orientation professionnelle ou vers un ESAT à tout demandeur de l'AAH : depuis le 1er janvier 2009.
- Modification des règles de calcul de l'AAH pour le versement trimestriel de l'allocation des personnes handicapées qui exercent une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail (ajustement plus réactif du montant par rapport aux besoins de la personne) et rendre à la fois plus équitable, plus simple et plus lisible le mécanisme de cumul entre AAH et salaire : depuis le 1er janvier 2011.
- Permettre une meilleure évaluation des capacités de travail des bénéficiaires de l'AAH, afin d'améliorer la qualité de leur accompagnement socioprofessionnel ;
- Définition réglementaire de la notion de « restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi » (RSDAE), critère cumulatif d'accès à l'AAH pour certaines personnes handicapées depuis le 1er septembre 2011.

- Expérimentation d'une évaluation de l'employabilité des personnes handicapées en vue d'une réforme des critères d'attribution de l'AAH et/ ou de ses compléments pour réserver ces avantages à ceux qui sont effectivement très difficilement employables : de 2011 au printemps 2013.

Le cumul entre l'AAH et les revenus d'activité professionnelle :

Le décret n° 2010-1403 du 12 novembre 2010 a simplifié et amélioré les possibilités de cumul entre AAH et revenus d'activité tout en modifiant les modalités d'évaluation des ressources prises en compte pour le calcul des droits à l'AAH afin d'ajuster de manière plus réactive le montant de ce minimum social aux besoins des bénéficiaires. A noter que la publication et l'entrée en vigueur de ce texte ont été reportées à plusieurs reprises pour permettre aux opérateurs (CNAF et CCMSA) de paramétrer en conséquence leurs systèmes d'information respectifs.

Depuis le 1er janvier 2011, deux modes de calcul de l'AAH sont appliqués en fonction de la situation de l'intéressé au regard de l'emploi. Ainsi, pour les personnes travaillant en milieu ordinaire de travail, le calcul est basé sur une déclaration trimestrielle de ressources ; pour les autres allocataires, le calcul demeure annuel, sur la base de la déclaration des revenus adressée à l'administration fiscale.

S'agissant de la réforme du cumul, l'ensemble des allocataires travaillant en milieu ordinaire peuvent cumuler intégralement l'AAH et leur salaire pendant six mois maximum sur une période de 12 mois, à compter de la reprise d'activité. Après cette période de cumul intégral, l'allocataire bénéficie d'un cumul partiel pérenne à travers un abattement de 80 % sur les revenus allant jusqu'à 30 % du Smic brut mensuel, puis de 40 % sur la partie au-delà de ce seuil.

Il est important de noter que les bénéficiaires de l'AAH dont le taux d'incapacité permanent est inférieur à 80% ne peuvent cumuler un revenu d'activité avec leur allocation que s'ils travaillent moins d'un mi temps. En effet, ceux qui travaillent plus d'un mi temps ne sont pas considérés comme souffrant d'une restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi et, partant, ne peuvent pas ou plus bénéficier de l'AAH. Cela traduit de fait une amélioration de leur situation, une atténuation des effets négatifs du handicap sur la vie sociale de l'intéressé.

9. Des informations concernant les efforts entrepris par votre pays pour faire en sorte que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur une base d'égalité avec les autres (articles 27 (1) (c)).

Aucune disposition spécifique en droit français n'existe sur ce sujet : les personnes handicapées bénéficient bien évidemment des mêmes droits que les travailleurs salariés ou non salariés.

10. Des informations sur les mesures adoptées par votre pays pour consulter étroitement et faire activement participer les personnes handicapées et les organisations qui les représentent dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des lois et des politiques adoptées pour promouvoir et protéger l'accès à des opportunités d'emploi des personnes handicapées (articles 4 (3) et 33 (3)).

La loi du 17 janvier 2002 a créé le Comité National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH) pour assurer la participation des personnes handicapées à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques les concernant (article L. 146-1 du CASF). Le CNCPH associe les pouvoirs publics et la société civile : associations de personnes handicapées et de familles, organismes gestionnaires, organismes finançant la protection sociale des personnes handicapées ou développant des actions de recherche, organisations syndicales de salariés, organisations professionnelles d'employeurs, représentants des collectivités territoriales.

La participation et la citoyenneté des personnes handicapées sont au cœur de la loi du 11 février 2005. Aussi, celle-ci a élargi la compétence du CNCPH au-delà des saisines facultatives par le Gouvernement ou de la capacité d'auto-saisine qui lui étaient reconnues, en lui confiant une mission obligatoire d'évaluation de la situation des personnes handicapées prises en charge au titre de la solidarité nationale et de proposition au Parlement et au Gouvernement, pour assurer cette prise en charge « par une programmation pluriannuelle continue ». Surtout, le dernier article de la loi de 2005 prévoit une consultation obligatoire du CNCPH pour tous les textes réglementaires d'application de la loi du 11 février 2005.

Le CNCPH joue donc un rôle essentiel tant dans la mise en œuvre de la loi, que dans la démarche d'évaluation et de progression régulières de la politique du handicap. Depuis la loi du 11 février 2005, le CNCPH a ainsi examiné près de 150 textes d'application.

Le CNCPH a organisé le travail de ses commissions spécialisées pour permettre un examen des décrets et arrêtés les plus complexes et une concertation avec les administrations, qui a permis de faire évoluer de façon très sensible certains projets de textes. Ainsi, le CNCPH n'a pas été une instance consultative enfermée dans l'alternative entre avis favorable ou défavorable, mais a pu peser sur l'élaboration de la réglementation. Dans 90 % des cas, les textes d'application de la loi du 11 février 2005 ont reçu un avis favorable du CNCPH.

Le CNCPH s'est saisi de plusieurs sujets qui ont donné lieu à un rapport, tels que les personnes handicapées en situation de grande dépendance et la garantie des revenus d'existence.

Le CNCPH est chargé par ailleurs d'une mission de « coordination » des conseils départementaux consultatifs des personnes handicapées (CDCPH) prévus à l'article L. 146-2, chargés de se prononcer sur la mise en œuvre départementale de la politique du handicap et de réaliser un recensement des personnes handicapées ; pour assurer leur mission d'évaluation, les CDCPH sont informés de l'activité des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et du contenu et de l'application des programmes d'insertion des travailleurs handicapés, et ont accès aux données des Commissions des droits de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et des institutions accueillant des personnes handicapées.

11. Des données statistiques sur la quantité des personnes handicapées employées dans le secteur public, désagrégés sur la base de l'âge, du sexe et du type d'handicap (article 31).

La loi du 11 Février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a instauré le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Cette loi a été complétée par le décret n°2006-501 du 3 mai 2006.

Le FIPHFP, pendant de l'Agefiph pour le secteur privé, a pour missions de favoriser, grâce à une politique incitative, le recrutement des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques et le maintien de ces personnes dans l'emploi.

Le FIPHFP met ses moyens et financements au service des employeurs publics qui mettent en œuvre des politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans leurs services. Le

FIPHFP aide ainsi les employeurs publics à remplir leurs obligations vis-à-vis des personnes handicapées et à atteindre le taux légal des 6 %.

Chiffres au 1er janvier 2010, issus des déclarations 2011 :

Le taux moyen légal d'emploi, dans les 3 fonctions publiques est de 4,2%, contre 3,7% en 2005 :

Fonction publique d'Etat : 3,3%

Fonction publique territoriale : 5,1%

Fonction publique hospitalière : 4,99%

Les établissements publics emploient 187 113 personnes handicapées.

Plus de 30 000 personnes ont été recrutées ou maintenues dans l'emploi durant l'année :

- 14 537 recrutements réalisés

- 15 278 maintiens réalisés

Point de vigilance : les règles de prise en compte des personnes comptabilisées dans effectifs de travailleurs handicapés sont différentes entre secteur public et privé. Le dénombrement des bénéficiaires est plus large dans le secteur public, car 3 catégories supplémentaires sont comptabilisées. En conséquence, les données des secteurs privé et public ne sont pas directement comparables et le périmètre élargi de l'OETH publique conduit à sensiblement majorer son taux d'emploi.

12. Votre pays est-il associé à des programmes de coopération internationale liée à la promotion des opportunités de travail et d'emploi pour des personnes handicapées ? Décrivez, s'il vous plaît, les façons dont les programmes sont inclusifs et accessibles aux personnes handicapées (article 32).

La France dispose de plusieurs programmes de coopération internationale, en lien avec des ONG (exemple à la page suivante : coopération avec l'ONG Handicap international) sur les questions liées à l'intégration des personnes handicapées. Ces programmes s'adressent souvent directement aux personnes handicapées et aux organisations qui les représentent.

<p>HANDICAP INTERNATIONAL</p>	<p>Afrique de l'Ouest (Bénin, Burkina Faso, Libéria, Mali, Niger, Sénégal, Sierra Leone et Togo).</p>	<p>Programme "Droits Egalité Citoyenneté Inclusion des Personnes Handicapées (DECISIPH) en Afrique de l'Ouest</p>	<p>2 050 000</p>	<p>- Etudes thématiques régionales, mise à jour/création d'études analytiques législatives nationales, des annuaires des organisations de personnes handicapées (OPH) et des services spécialisés et inclusifs nationaux et locaux, animation d'un portail web régional, aménagement de lieux publics d'accès à l'information.</p>
<p>HANDICAP INTERNATIONAL</p>	<p>Moyen-Orient (Egypte, Jordanie, Liban, Palestine, Syrie et Yémen)</p>	<p>Renforcement des capacités de plaidoyer pour la promotion des droits l'égalisation des chances des personnes en situation de handicap.</p>	<p>251 643</p>	<p>- Formation / recyclage - suivi de formateurs nationaux chargés d'actions de sensibilisation au niveau local, formation / recyclage des OPH nationales et locales, formation des acteurs publics nationaux à la prise en compte du handicap.</p> <p>- Consultances auprès des Fédérations nationales d'OPH, appui à la mise en œuvre d'actions de plaidoyer et de sensibilisation par les OPH aux niveaux national et local, sensibilisation / formation ad hoc d'acteurs clés.</p>
<p>HANDICAP INTERNATIONAL</p>	<p>Multi-pays (Algérie, Cambodge, Madagascar, Mali, Rwanda)</p>	<p>Intégration du handicap dans les services essentiels Algérie, Cambodge, Madagascar, Mali, Rwanda. Période 2010-2012</p>	<p>1 500 000</p>	<p>- Voyages d'études régionaux pour les OPH, séminaires nationaux et rencontres régionales d'échanges de bonnes pratiques, conception et diffusion de supports de capitalisation.</p> <p>- Diagnostics locaux participatifs, mise en place et animation de cadres de concertation au niveau local, réseau d'expertise, formation d'acteurs locaux, appui à la mise en œuvre d'actions locales inclusives.</p>
<p>HANDICAP INTERNATIONAL</p>	<p>Multi-pays (Algérie, Cambodge, Libéria, Népal, Sierra Leone, Somaliland)</p>	<p>convention-programme : Pour une assistance efficace et pérenne aux victimes de conflits.</p>	<p>1 422 090</p>	<p>- Formation des organisations de la société civile, élaboration d'outils de plaidoyer et de sensibilisation, renforcement de la coordination des organisations de la société civile, plaidoyer au niveau national et international, promotion des droits des PH à l'assistance, formation du personnel et appui aux centres de réadaptation, appui à l'élaboration de politiques du handicap, définition de stratégies de pérennisation des centres de réadaptation, appui à la mise en place de système de gouvernance des services de réadaptation, capitalisation sur le plaidoyer, la gouvernance et les stratégies de pérennisation.</p>