



ÉDITO

La crise, encore

Les entreprises rechignant à embaucher des personnes handicapées risquent de plus fortes sanctions financières. Une menace de « contribution volontaire » destinée à « booster » l'emploi des travailleurs handicapés. C'est compter sans le délai de mise en place de cette mesure, des arrangements permettant de compenser le manque de travailleurs handicapés par des initiatives en leur faveur. Et la crise financière qui réduit la marge de manœuvre de tout le monde. Sont reconnues travailleurs handicapés des personnes très différentes les unes des autres, handicap visible, invisible, moteur, mental... Une caractéristique est tout de même assez courante :

un bas niveau de qualification. Que l'on ait subi des interruptions scolaires pour cause de handicap datant de l'enfance, ou que l'on soit atteint physiquement suite à un accident de travail (forte proportion de personnes ayant exercé des métiers physiques ou manuels – BTP, usine...). Une difficulté de plus pour accéder à un marché de l'emploi où les études supérieures sont une base souvent indispensable. Avec la crise financière, le terme rigueur est de moins en moins tabou et le souci d'économiser se fait sentir à tous les niveaux : des entreprises qui licencient ou limitent les embauches au gouvernement qui sabre certaines aides, en passant par

l'Agefiph qui réduit... les aides à la formation. Dans ce contexte, la tendance est de pousser les demandeurs d'emploi dans des cases — moins susceptibles de donner satisfaction au travailleur, qui à travers sa quête d'utilité sociale reste un être humain et non un boulon dans une machine. A long terme, il paraît plus logique d'investir dans l'orientation réfléchie des personnes vers des formations adéquates. L'objectif, idéalement, étant que chacun trouve dans quel secteur, dans quelle activité, faire éclore ses talents personnels. Un projet plus fertile pour les individus et pour la collectivité qu'une subsistance à base de minima sociaux. ■

Louise Bartlett

AU SOMMAIRE

DANS MON ENTREPRISE L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS VICTIME DE LA CRISE

LE POINT SUR... DEUX VACCINS POUR LA STRATÉGIE ANTIGRIPPALE 2010-2011

ARCAT À L'AFFICHE MIEUX SE COMPRENDRE ET MIEUX COMPRENDRE

Le *Bip* est édité par Presscode pour l'association Arcat.
Directeur de la publication : Jean-Marc Borello (jmb@groupe-sos.org)
Editeur : Gilles Dumoulin (gd@presscode.fr)
Directrice de la rédaction : Anne Guérin (directeur@arcate-sante.org)
Rédactrice en chef : Louise Bartlett (louise.bartlett@groupe-sos.org)
Secrétariat de rédaction : Magali Jourdan (magali.jourdan@presscode.fr),
Maquette : Benjamin Bégar (benjamin.begard@presscode.fr)
Direction artistique : Matthieu Lifschitz (matthieu.lifschitz@presscode.fr)

Edition et diffusion :

Presscode

Tél. : 04 96 11 05 80

Philippe Morthon, Isabelle Ladouce

(editions@groupe-sos.org)

www.presscode.fr

27, rue Vacon - 13001 Marseille

Impression : Graph 2000

61203 Argentan

Entreprise certifiée PEFC et Imprim'Vert.

Imprimé sur papier recyclé

avec encres végétales.

Commission paritaire en cours.

Dépôt légal à parution.

Les articles et graphismes du *Bip*

sont la propriété exclusive du journal.

Arcat est une association loi de 1901.

94-102, rue de Buzenval — 75020 Paris

Tél. : 01 44 93 29 29 — Fax : 01 44 93 29 30

Directrice : Anne Guérin

Délégation générale du Groupe SOS :

102, rue Amelot — 75011 Paris

Tél. : 01 58 30 55 55 — Fax : 01 58 30 55 35

Le Groupe SOS se compose de quatorze

associations et de treize entreprises.

Il rassemble aujourd'hui plus de 3000

collaborateurs et 200 établissements

sanitaires et sociaux et structures

d'insertion sur 13 régions françaises.

www.groupe-sos.org



DANS MON ENTREPRISE

L'insertion des travailleurs handicapés victime de la crise

L'Agefiph annonçait pour 2008 un bilan plutôt positif: hausse des insertions professionnelles de personnes handicapées ainsi que des dépenses en faveur de cet objectif. A venir, l'augmentation de la « contribution volontaire » (l'amende à payer par les entreprises n'ayant pas rempli leur « quota » de travailleurs handicapés) devrait logiquement permettre de poursuivre cet élan. Mais la crise financière fige les moyens, et à l'Agefiph, comme ailleurs, les économies se font au détriment des bénéficiaires les plus fragiles.

Les derniers chiffres publiés par l'Agefiph (Association pour la gestion, la formation et l'insertion des personnes handicapées) pour l'année 2008 pourraient paraître encourageants: l'agence a soutenu 65 750 embauches (soit une progression de 3 % des insertions par rapport à 2007), 584 milliards d'euros ont été engagés sur l'année, soit une hausse de 24 % par rapport à l'année précédente, alors que les contributions sont en baisse de 2,5 % et versées par 57 000 établissements (40 % des établissements concernés ont atteint le seuil de 6 % requis par la loi).

Avec l'augmentation de la « contribution volontaire » (devant passer de 400 fois ou 600 fois le Smic horaire en

fonction de la taille de l'entreprise, à 1 500 fois le Smic horaire, quelle que soit la taille de l'entreprise), la menace d'une sanction pécuniaire substantielle semblerait donc avoir partiellement porté ses fruits, en contraignant les entreprises concernées à se mobiliser sur le sujet. Qu'en est-il vraiment ?

Délais et arrangements

Il a tout d'abord été accordé un délai supplémentaire de six mois aux entreprises de 20 à 49 salariés n'ayant mené aucune action en faveur de l'emploi de personnes reconnues handicapées.

Ensuite, les mesures que les entreprises peuvent mettre en application pour ne pas être soumises à cette majoration de

la cotisation sont multiples (voir encadré page de droite). Elles sont autant d'arrangements qui permettent aux entreprises de ne pas avoir à s'acquitter de la cotisation majorée, en prenant différentes mesures, qui ont plus ou moins d'impact sur l'emploi des personnes handicapées à long terme.

Ainsi, les travailleurs handicapés ne représentent en moyenne que 2,8 % des effectifs des établissements assujettis dans le secteur privé et 4,4 % dans le secteur public soit, dans les deux cas, un taux inférieur au taux requis de 6 %.

Du côté des personnes elles-mêmes, l'année 2010 s'annonce encore difficile. On observe, depuis le second semestre 2008, une progression moins importante du nombre de

demandeurs d'emplois handicapés, que pour les demandeurs d'emplois en général, avec tout de même un taux de chômage des personnes handicapées de 19,3 %, soit plus du double de la moyenne nationale.

Insertion professionnelle

Les personnes handicapées sont plus précarisées que la population générale. Ainsi, sept personnes séropositives sur 10 vivent des minima sociaux, et disposent d'un revenu mensuel médian de 780 €. A caractéristiques sociodémographiques comparables, le risque d'être sans emploi est cinq fois plus élevé pour les personnes séropositives que pour la population générale. Il est ainsi nécessaire de les accompagner dans

La sous-traitance

Sont concernés:

■ **le secteur protégé:** il regroupe les Etablissements et services d'aide par le travail (Esat). Anciennement appelées CAT, ces établissements médico-sociaux permettent à des personnes lourdement handicapées d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées.

■ **le secteur adapté:** depuis la loi de 2005, l'appellation « ateliers protégés » est devenue Entreprises adaptées (EA). Elles font partie du marché du travail. Ces entreprises doivent employer au moins 80 % de travailleurs handicapés dans les postes de production. Certaines d'entre elles, appelées Centres de distribution de travail à domicile (CDTD), emploient des salariés ne pouvant se déplacer. Si elle ne se substitue pas totalement à l'embauche directe de salariés handicapés, cette formule permet toutefois de satisfaire jusqu'à 50 % de l'obligation d'emploi. Ainsi, une entreprise qui n'emploierait aucun salarié handicapé, mais justifierait de contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec ce type d'établissements, pourrait réduire de moitié au maximum sa contribution annuelle à l'Agefiph.



leur démarche d'insertion professionnelle.

De son côté, le président de l'Agefiph, Jean-Marie Faure, souligne que les ressources de l'Agefiph baissent depuis 2008 et que cette tendance devrait persister malgré la majoration de la cotisation prévue pour les entreprises qui n'auront engagé aucune action positive par rapport à l'emploi des personnes handicapées sur les trois dernières années.

« En réalité, la réticence des entreprises à embaucher des personnes handicapées n'est pas seule en cause. D'autres difficultés subsistent, telles que le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés après un accident de la vie

mais aussi le faible niveau de qualification des personnes handicapées, qui constitue un véritable obstacle à leur recrutement. » En effet, 83 % des personnes handicapées ont un niveau de formation inférieur ou égal au BEP.

Diminutions

Pourtant, parmi les modifications apportées par l'Agefiph (à compter du 1^{er} juillet) aux aides qu'elle accorde se trouve une diminution des aides à la formation!

A titre d'exemple, son soutien aux contrats de professionnalisation passe de 6 800 € par semestre pour l'embauche d'un salarié de plus de 30 ans, à 3 400 € par

L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Conditions d'application dans les secteurs privé et public

Tout en conservant les principes et le quota de 6 % posés par la loi du 10 juillet 1987, la loi Handicap du 11 février 2005, révisée par la loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active, prévoit que les employeurs assujettis à l'OETH peuvent s'acquitter de leur obligation selon plusieurs modalités :

- l'embauche de personnes handicapées bénéficiaires de l'OETH, décomptées en fonction de la durée effective d'activité dans l'entreprise au cours de l'année civile quelle que soit la durée de leur contrat de travail⁽¹⁾, les salariés exerçant au moins à mi-temps étant comptabilisés pour une unité comme s'ils exercent à temps plein⁽²⁾, les autres devant être comptés au plus pour une demi-unité ;
- la conclusion de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des EA ou des Esat (dans la limite de 50 % de l'obligation légale d'emploi) ;
- la conclusion d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise prévoyant la mise en œuvre d'un programme en faveur des travailleurs handicapés (embauche, insertion, formation, adaptation aux mutations technologiques, maintien dans l'emploi) ;
- l'accueil de stagiaires handicapés⁽³⁾ (étudiants, formation professionnelle, formation initiale ou en alternance, Agefiph, Pôle emploi...) qui peuvent être décomptés au titre de l'OETH, dans la limite de 2 % des effectifs et pour une durée minimale de quarante heures. ■

(1) Modifié par la loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le RSA qui a supprimé la condition d'une présence minimale de six mois au cours des douze derniers mois.

(2) Modifié par la loi précitée du 1^{er} décembre 2008, qui a remis en cause le principe du décompte des salariés pour une unité quelle que soit la durée hebdomadaire du temps de travail.

(3) La loi du 1^{er} décembre 2008 a élargi les catégories de stages pouvant être pris en compte.

Source : Projet de loi de finances pour 2010 : Solidarité, insertion et égalité des chances, Avis n° 103 (2009-2010) de M. Paul Blanc, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 19 novembre 2009



Thinkstock

trimestre pour l'embauche d'un salarié de 45 ans et plus ; l'aide à l'aménagement du temps de travail passe de 9000 à 5000 € en juillet pour disparaître totalement au 1^{er} janvier 2011. Seront également supprimés dans les six mois à venir, l'aide à l'accessibilité des locaux de travail des entreprises, la majoration de la Prime à

l'insertion pour les bénéficiaires de minima sociaux passe de 10 700 € à 6 700 € par an, la prime contrat durable qui permettait de consolider un poste de travail après un contrat de professionnalisation, etc. Encore une mesure d'économie que vont payer les plus précaires. ■

Anne Guérin, Delphine Eude

LE POINT SUR...

Deux vaccins pour la stratégie antigrippale 2010-2011

Deux catégories de vaccin seront disponibles en France pour l'automne 2010-2011 : un vaccin trivalent incluant des souches de grippe saisonnière et une souche A (H1N1) et un vaccin monovalent contre la seule grippe A (H1N1).

Le vaccin trivalent comprendra, comme l'a recommandé l'OMS, la souche H1N1 2009 pandémique, en l'occurrence A/California/7/2009 (H1N1) like virus. Les deux autres souches sont A/Perth/16/2009 (H3N2), nouvelle souche par rapport au vaccin de grippe saisonnière 2009-2010, et B/Brisbane/60/2008, souche inchangée. La vaccination est recommandée pour les personnes âgées de 65 ans et plus, les enfants à partir de 6 mois et les adultes présentant des facteurs de risque, les personnes infectées par le VIH

(de plus de 6 mois), l'entourage familial des nourrissons de moins de 6 mois présentant des facteurs de risque de grippe grave et les professionnels de santé et autres professionnels à risque.

Le vaccin monovalent ne protégera que de la grippe A (H1N1) 2009. Les vaccins monovalents contre la grippe A (H1N1) seront les mêmes que ceux de 2009, et principalement avec adjuvants. Le Haut Conseil de la santé publique (HCSP) les recommande pour les femmes enceintes sans facteurs de risque pour la grippe saisonnière, dès le deuxième trimestre de la

grossesse, pour les personnes atteintes de maladies endocriniennes et métaboliques susceptibles d'être décompensées par une infection aiguë et pour les personnes obèses (IMC égal ou supérieur à 30).

Par ailleurs, le HCSP recommande aux personnes à risque devant voyager dans les prochains mois dans l'hémisphère sud de se faire vacciner avec le vaccin monovalent A (H1N1). Un tableau récapitulatif de la stratégie vaccinale en fonction des populations et des catégories de vaccins qui seront disponibles est proposé sur le site du HCSP.

Le Haut Conseil réserve son avis sur le problème des nourrissons âgés de moins de 12 mois, qui ont présenté un surrisque de développer des formes graves ou mortelles de grippe pandémique. Il le rendra après examen des études en cours sur ces formes graves et au vu de l'évolution des données épidémiologiques internationales. ■

En savoir plus: Avis relatif à la stratégie vaccinale grippe pour la saison 2010-2011, HCSP (23/04/2010) et Actualités thérapeutiques/recommandations, HCSP (04/06/2010).

ARCAT À L'AFFICHE

Mieux se comprendre et mieux comprendre



Thinkstock

Connaître le fonctionnement du corps humain, l'infection du VIH, parler de sa maladie, avoir des clés pour améliorer son parcours de soin et être acteur de sa maladie, voilà la matière de deux actions complémentaires menées par Arcat à l'intention des personnes migrantes touchées par le VIH/Sida : l'École de la santé et les ateliers Féria.

L'École de la Santé proposera deux sessions dédiées au fonctionnement de l'organisme et de l'infection du VIH. Cette formation gratuite a pour objectif

d'aider les personnes atteintes par le VIH/sida à mieux faire face à leur maladie en comprenant les mécanismes du corps humain et l'intérêt d'une bonne observance des traitements.

Les ateliers Féria quant à eux réunissent trois associations autour de la volonté de rendre les personnes atteintes par le VIH/sida plus autonomes dans leur parcours de soin. Arcat, La Résilience et AIME s'associeront pour aborder d'une part la question de la communication avec son médecin et le personnel soi-

gnant, et d'autre part celle du système de santé, souvent perçu comme un véritable labyrinthe administratif.

En rendant accessible aux personnes les plus précaires ces informations, de manière gratuite et volontaire, Arcat leur permet de trouver à la fois un lieu d'information et un espace d'expression qui les aideront à améliorer leur qualité de vie, aspect trop souvent négligé. ■

Inscription nécessaire auprès de l'accueil d'Arcat: 01 44 93 29 29