

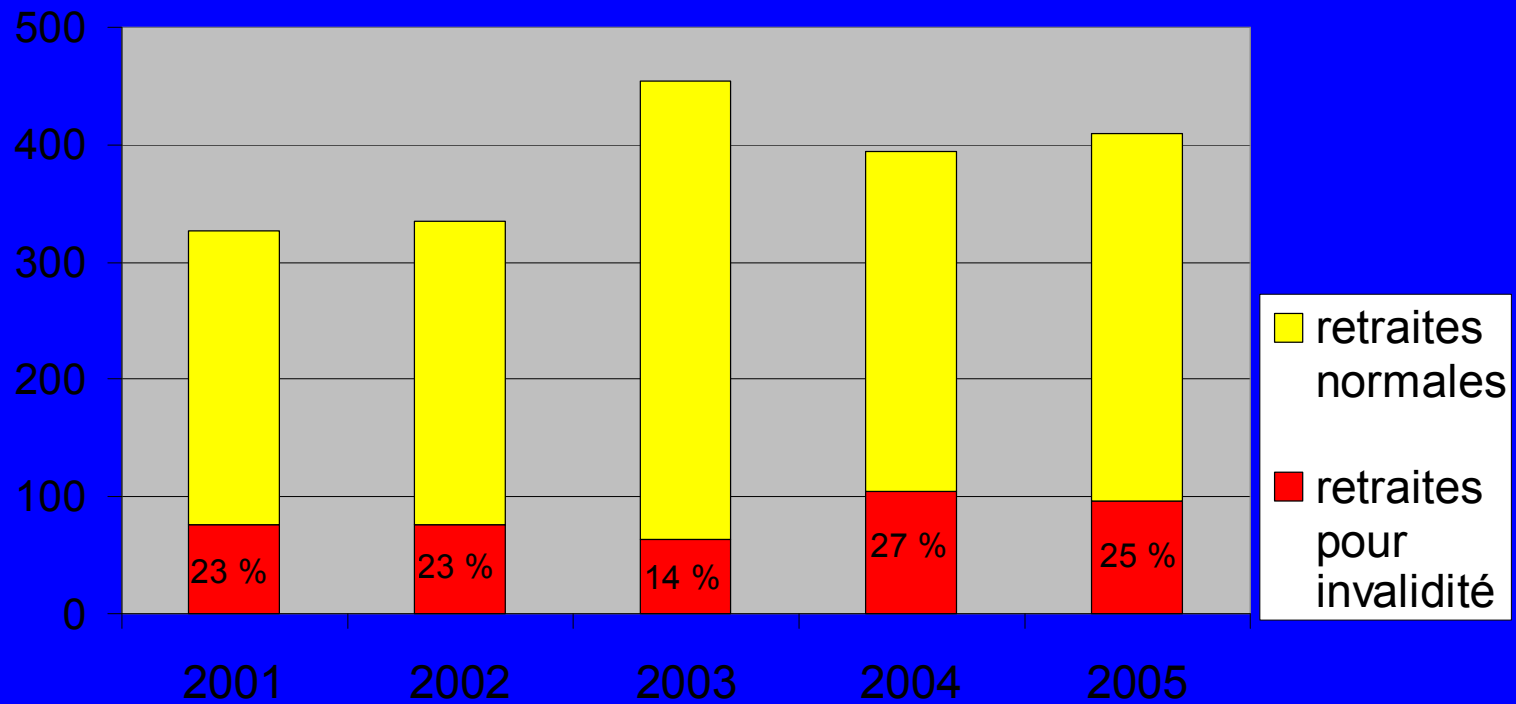
Le Maintien dans l'Emploi des Personnes Handicapées

Bordeaux - JN 2006 - Bernadette SYSTCHENKO

L'invalidité

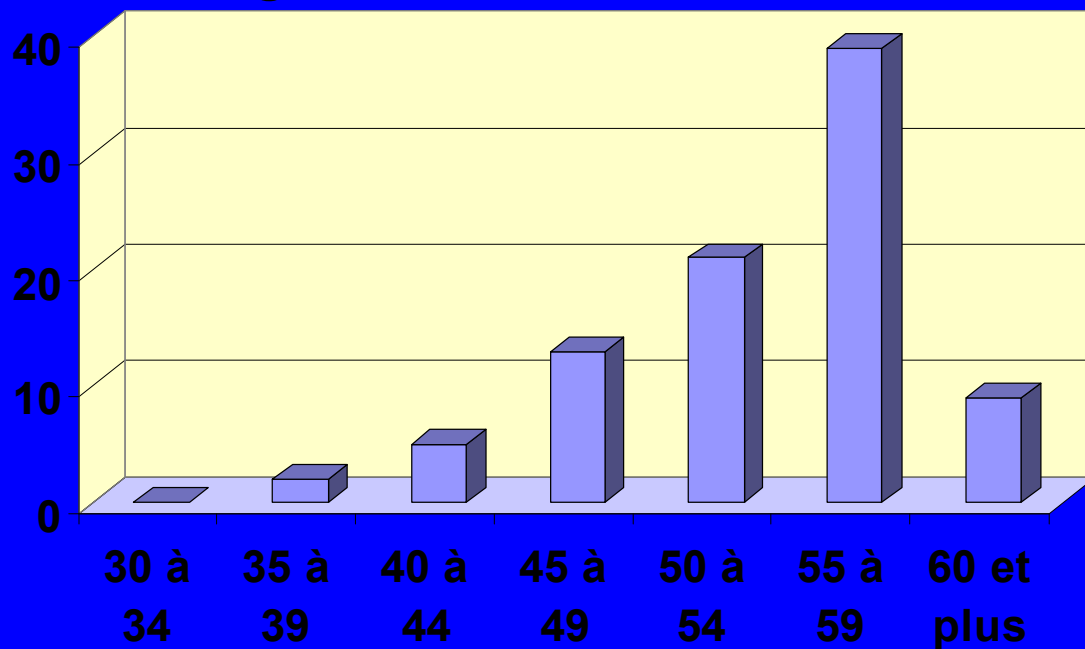
1/4 des départs en retraite

Part de l'invalidité dans les départs en retraites des agents des HCL



Un handicap survenant souvent avec l'âge

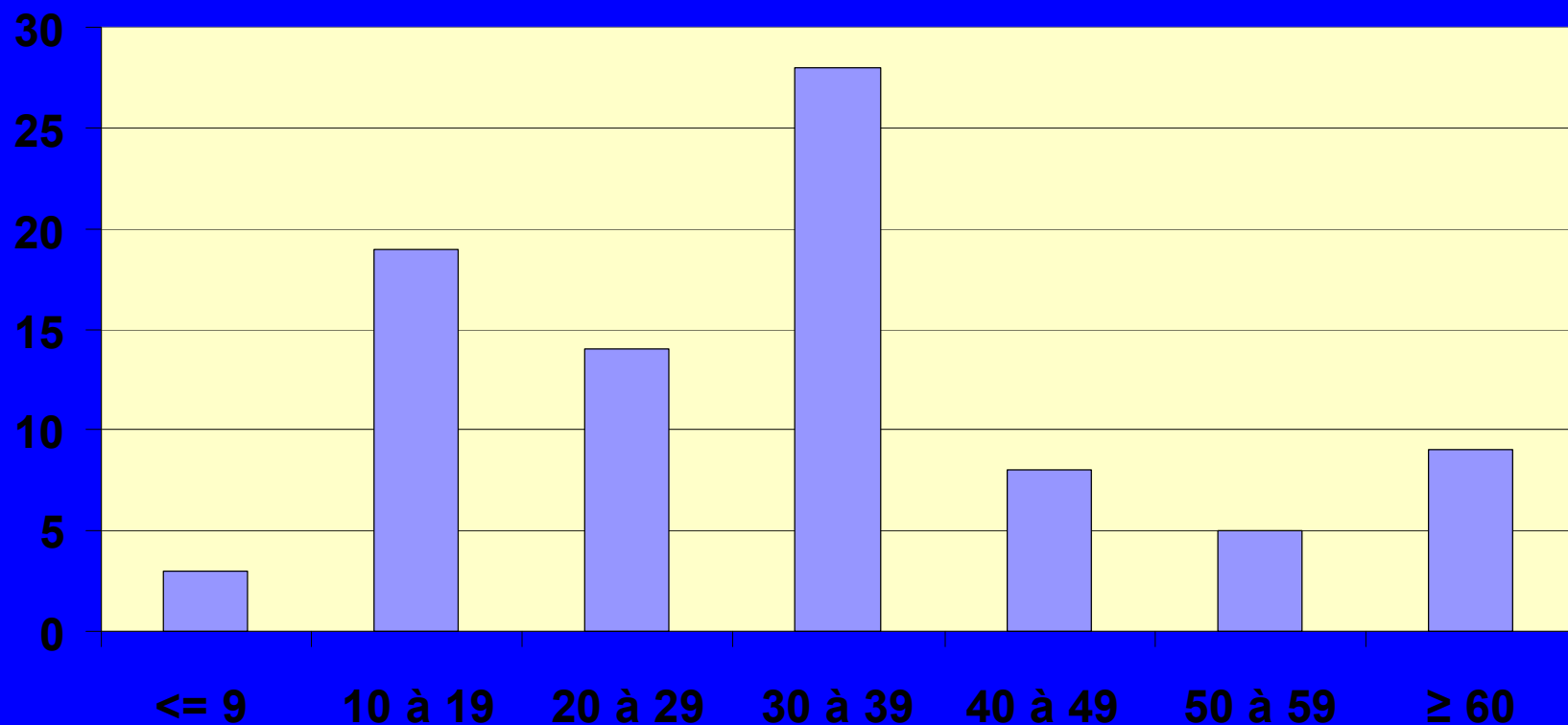
MAIRIE de LYON
RETRAITES POUR INVALIDITE - 2003 à 2005
Age à la cessation d'activité



Tranches d'âge

Des taux qui ne sont pas nécessairement très hauts...

HCL - RETRAITES POUR INVALIDITE 2005
Taux de l'incapacité la plus importante (%)



Mais une baisse de capacité qui rend les intéressés inaptes à leur fonctions,

lesquelles comprennent bien souvent :

- Une charge physique
- Une charge mentale
- Une exigence de qualité et de productivité

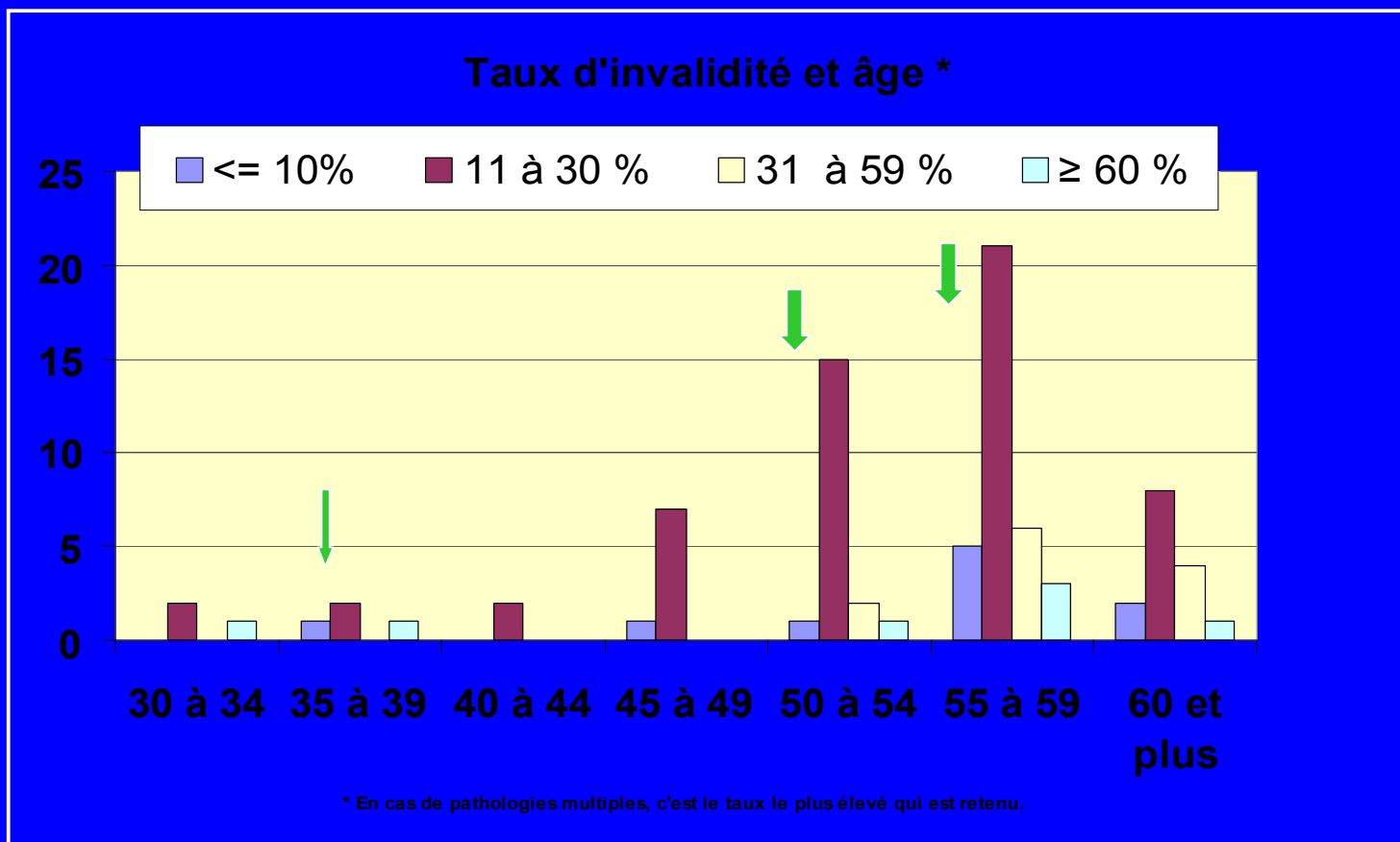


problème de fatigabilité

Maintenir l'emploi en réduisant le temps de travail

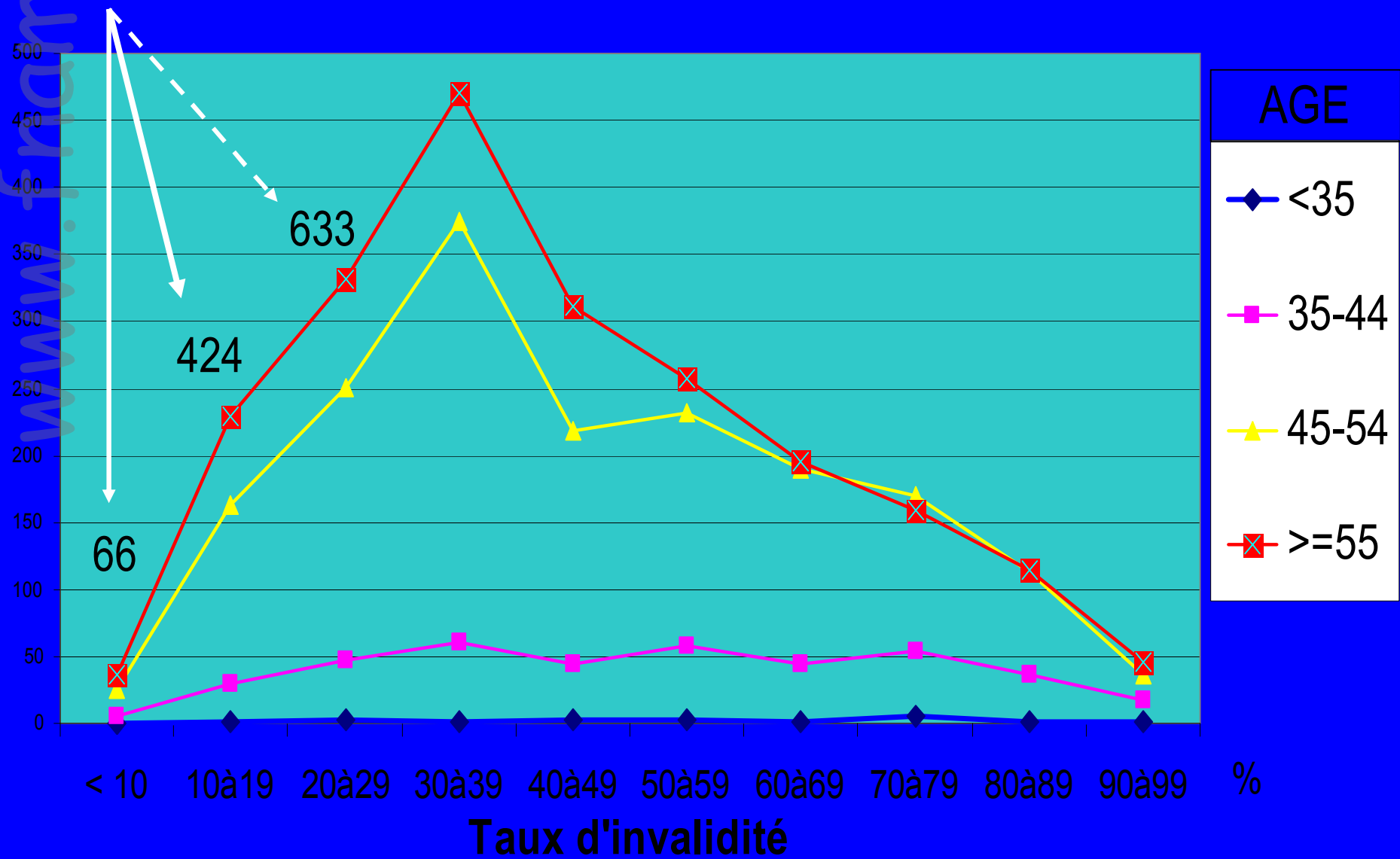
- Offrir aux intéressés des temps de récupération
- Permettre une répartition des tâches entre agents handicapés et agents valides embauchés en complément
- Diminuer la « charge » pour l'employeur (financière et sociale)

Une population « cible »



- Les agents en fin de carrière avec faible taux d'invalidité
- Mais aussi parfois des agents jeunes porteurs de maladies dégénératives

Taux d'invalidité et âge des agents placés en invalidité par la CNRACL en 2004



Proposition de la FNAMA :

Offrir la possibilité d'une

INVALIDITE PARTIELLE
(non définitive)

Actuellement

Dans la FP :
loi du « tout ou rien »
« apte à temps plein » ou « inapte »

Possibilité d'invalidité catégorie 1 le
régime général

Les acteurs et les intervenants

- Agent (qui doit être volontaire)
- Médecin traitant
- CDAPH
- Employeur (avec proposition de poste adapté)
- Encadrement de proximité
- Médecin du travail ou de prévention
- Médecin expert (généraliste avec éventuel avis sapiteur)
- CMD - CDR

L 'intérêt de la mesure *pour l 'agent*

- médical
- psychologique
- économique éventuel

L 'intérêt de la mesure *pour l 'employeur*

- Remplir l'obligation d'emploi (6%)
- Respect du collectif de travail
- Dialogue social

L 'intérêt de la mesure *pour la CNRACL*

- Diminution du nombre de RPI
- Augmentation du nombre de cotisants

Circonstances d'octroi

Un préalable :
la reconnaissance du
statut de travailleur handicapé
dans les conditions fixées par la loi du 11.2.2005

- demande de l'agent
- proposition du médecin du travail
- proposition d'un médecin agréé
 - après une période de congé maladie
 - après une période de temps partiel thérapeutique

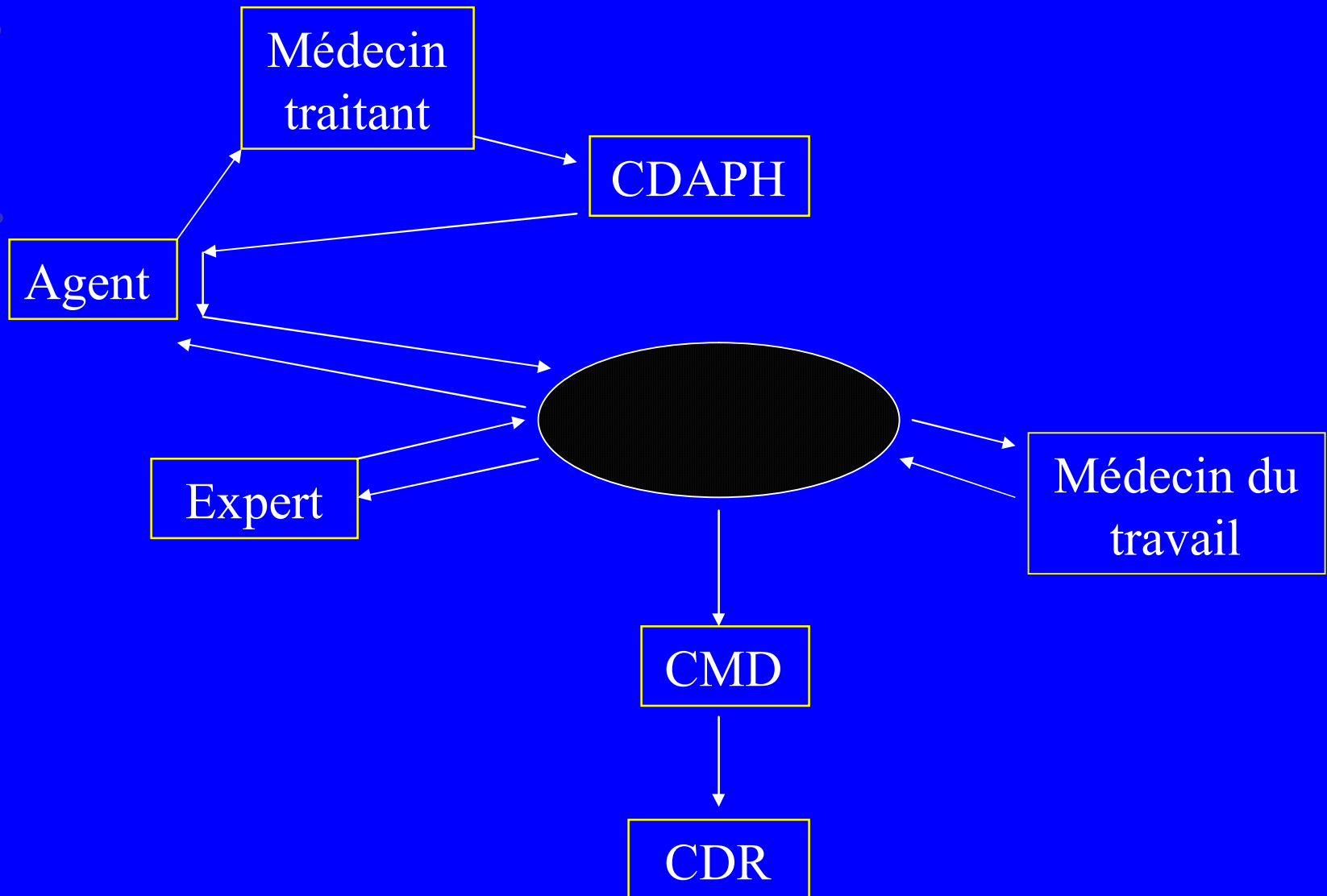
La rémunération?

- Temps partiel par l'employeur
+ complément par un fonds (FIPH?)
- Le total (+ ATI) devrait être :
 - > RPI
 - < Temps Plein
- Prise en compte du complément pour cotisation retraites
- Pas de retour au Temps Plein lors d'arrêt maladie

Les révisions

- Un an
- Puis délai fixé par le CMD ne pouvant excéder 5 ans
- Ou sur demande de l'agent

Le circuit du dossier



Le circuit du dossier

