

LIVRET HANDICAP & INSERTION DANS L'EMPLOI





0 173 173 665 mission.h@audiens.org www.missionh-spectacle.fr



Elle accompagne

les secteurs de l'audiovisuel, du cinéma, du spectacle vivant, des prestations techniques, de la radio, de l'édition musicale et phonographique.

Elle informe,

conseille, met en réseau, les employeurs et les professionnels en activité ou en début de carrière rencontrant des problèmes de santé ou en situation de handicap.



Faire ensemble









ÉDITO



Le handicap pose la question de l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail et de leur maintien à leur poste de travail.

Dans les secteurs du spectacle vivant, du cinéma ou de l'audiovisuel, ces questions viennent rencontrer celles de la précarité que partagent bon nombre de professionnel·les, intermittent·es du spectacle ou artistes auteur·es, notamment.

Pour répondre à cela, la CGT Spectacle a engagé des actions pour accompagner les professionnel·les confronté·es au handicap.

Indéniablement, il nous faut rechercher collectivement des solutions durables pour agir de façon plus anticipée pour l'ensemble des salarié·es et construire en plaçant la question du travail et du handicap au centre de la « sécurité sociale professionnelle » et « de la prévention de la désinsertion professionnelle ». En définissant le travail comme acteur essentiel de la santé au travail, de la santé environnementale et de la santé publique, une autre dimension est donnée à nos actions permettant l'intégration et le maintien dans le milieu ordinaire du travail. La politique et la culture de la prévention doivent permettre de limiter l'apparition de handicaps liés au travail.

La CGT aspire à un renversement complet qui consisterait à adapter le travail à l'humain quel que soit son handicap, ce qui améliorerait les conditions de travail de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs, permettant ainsi de prévenir tous les maux, de lutter contre les inaptitudes, l'exclusion et les inégalités sociales.

LE SAVIEZ-VOUS ?

- En France, 2,4 millions de personnes en âge de travailler disposent d'une reconnaissance administrative d'un handicap ;
- Le taux de chômage des personnes en situation de handicap demeure élevé, à 18 % fin 2015, soit environ 486 546 privé·es d'emploi en situation de handicap (source : Pôle emploi);
- 25 % ont un niveau d'études supérieur ou égal au bac (44 % pour l'ensemble des publics) ;
- Plus de 80 % des travailleur·euses handicapé·es en emploi exercent leur activité dans un cadre d'emploi ordinaire ;

- Dans les secteurs du spectacle vivant et du cinéma et de l'audiovisuel, les études statistiques sur l'ensemble du champ font défaut. Nous pouvons toutefois constater que nos secteurs se caractérisent par une forte méconnaissance des situations de handicap au travail ;
- Les salarié·es intermittent·es du spectacle s'avèrent peu nombreux·ses à faire reconnaître leur handicap ;
- Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap semble plus faible que dans les autres secteurs.

SOMMAIRE

- PAGES 2 & 16. Le groupe de protection sociale AUDIENS
- PAGES 3 A 4. Édito & Adhésion
- PAGES 5 A 6. Définir le handicap
- PAGES 7 A 9. La reconnaissance du handicap
- PAGES 10 À 11. L'allocation adulte handicapé
- PAGE 12. Le principe de non-discrimination
- PAGE 13. Les organismes de prévention

PAGE 14. La Mission Handicap AUDIENS



✓ Crédit photo en Une : ATELIER AU FOND à GAUCHE





ADHÉREZ A LA CGT SPECTACLE

LE HANDICAP, C'EST QUOI?

La définition de la loi de 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » fait autorité.

Elle prévoit que :

« Constitue un handicap, toute limitation d'activité



ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle durable ou définitive, d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Selon le code du travail : « Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. » (art. L5213-1 du Code du travail).

LES CAUSES DU HANDICAP

Les causes du handicap sont diverses, on peut citer :

- Les accidents de la vie (accident de la route, activité sportive, bricolage...);
- Les maladies liées à un comportement à risque (alcool, tabac, drogue, sexualité sans protection...) ou non (maladies invalidantes, auto immunes...);
- Les accidents du travail ou les maladies professionnelles TMS (Troubles Musculo Squelettiques), allergie, asthme, perte de l'audition;
- Les maladies liées au vieillissement ;
- Les maladies génétiques...

LES FAMILLES DE HANDICAP

La classification des handicaps est établie à l'aide de plusieurs catégories. Voici les 5 grandes familles de handicaps répertoriées*

PICTOGRAMMES	NATURE DU HANDICAP	RÉPARTITION EN %
	MALADIES INVALIDANTES	48 %
	HANDICAP PSYCHIQUE	20 %
	DÉFICIENCE INTELLECTUELLE OU HANDICAP MENTAL	15 %
5 1	HANDICAP MOTEUR	13 %
9	HANDICAP SENSORIEL	4 %

Source: www.agefiph.asso.fr

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR-EUSE HANDICAPÉ-E

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) est une démarche administrative qui s'adresse à toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites en raison d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques, sensorielles, mentales, psychiques ou cognitives, et qui vise à lui donner des droits liés à ce handicap.

Peut bénéficier de la RQTH toute personne souffrant :

- D'une maladie chronique (asthme, diabète, cancer, infection par le VIH, épilepsie, troubles psychiques...);
- D'un problème de santé (troubles musculosquelettiques, problèmes auditifs, allergies à certains produits...);
- Ou encore d'un handicap, qui a un impact négatif sur son activité professionnelle en limitant ses capacités physiques, sensorielles ou en augmentant sa fatigabilité, imposant des règles d'hygiène de vie strictes.
 Il peut donc s'agir d'un handicap visible ou non visible.

La RQTH est une démarche personnelle et volontaire. Son obtention est confidentielle et seul·e la ou le salarié·e peut, si elle ou il le souhaite, en informer son employeur.



Pourquoi UNE RQTH?

La RQTH peut vous permettre de bénéficier d'un ensemble d'aides selon votre situation :

- Prothèses auditives, fauteuil roulant, adaptation de véhicule, traducteur en Langue des Signes Française (LSF), etc. ;
- Aménagement du poste de travail : siège ergonomique, zoom texte, etc. ;
- Aménagement d'horaires (sur avis médical) ;

- Accès prioritaire à la formation professionnelle ;
- Accompagnement individualisé sur le projet professionnel :
- Aide à la recherche d'emploi : présentation du CV, entraînement aux entretiens de recrutement, informations, etc. ;
- Aides pour la reprise ou la création d'entreprises.

De plus, si vous postulez auprès d'une entreprise soumise à l'obligation d'emploi, une RQTH peut représenter pour un futur employeur :

- Un accès possible aux contrats aidés ;
- Une réponse partielle à l'obligation d'emploi par une diminution de sa contribution.



La Mission Handicap du spectacle vivant et enregistré d'Audiens vous accompagne dans la constitution de votre dossier de RQTH!

LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP

Il existe différentes reconnaissances du handicap :

- Les travailleur · euses reconnu · es handicapé · es par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) avec attribution d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) ;
- Les accidenté·es du travail ou victimes de maladies professionnelles si leur incapacité permanente partielle (IPP) est au moins égale à 10% avec

versement d'une rente :

- Les titulaires d'une pension d'invalidité 1ère, 2ème ou 3ème catégorie, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain;
- Les pensionné·es de guerre ou assimilé·es ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH);
- Les titulaires de la Carte Mobilité Inclusion (CMI) portant principalement la mention invalidité en fonction de la situation du bénéficiaire.

Le moyen le plus courant est de solliciter la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), dont dépend votre lieu de résidence.

La première étape, et non des moindres, est de faire reconnaître une altérité ou une diminution de ses capacités professionnelles et exprimer le besoin d'être aidé. Avoir un problème de santé ou une déficience ne suffit pas pour être reconnu officiellement comme « personne en situation de handicap ».

La reconnaissance administrative du handicap est indispensable pour bénéficier d'un certain nombre d'aides spécifiques. Cette démarche est strictement personnelle et confidentielle (Article L.5212-13 du Code du travail).

Elle consiste à se rapprocher :

- De son médecin traitant ;
- De son médecin du travail, et notamment de Thalie Santé, service de prévention et de santé au travail compétent au niveau national pour le suivi des intermittent es du spectacle;
- De la Mission Handicap Audiens.

La Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) étudie le dossier et informe par courrier la personne concernée de sa décision d'attribution. Les délais de réponse sont en moyenne de 3 à 6 mois en fonction des départements.



Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

L'ALLOCATION ADULTE HANDICAPÉ

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) est une aide financière qui permet d'avoir un minimum de ressources.

Son attribution répond à des critères d'incapacité, d'âge, de résidence et de ressources. Elle est accordée sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Son montant vient compléter vos éventuelles autres ressources.

INCAPACITÉ

Pour percevoir l'AAH, votre taux d'incapacité (évaluation de votre handicap) doit être au minimum de 80 %

Vous pouvez avoir un taux d'incapacité de 50 à 79 % si vous avez une restriction substantielle et durable d'accès à un emploi, reconnue par la CDAPH.

La restriction est substantielle lorsque vous rencontrez des difficultés importantes d'accès à un emploi qui ne peuvent être compensées notamment par des mesures d'aménagement de poste de travail.

La restriction est durable dès lors qu'elle est d'une durée prévisible d'au moins 1 an à partir du dépôt de la demande d'AAH.

Le taux d'incapacité est déterminé par la CDAPH en fonction d'un guide-barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées.

ÂGE

Vous devez avoir au moins 20 ans (ou au moins 16 ans si vous n'êtes plus considéré à la charge de vos parents pour le bénéfice des prestations familiales).

RÉSIDENCE

Vous pouvez percevoir si vous êtes Français et résidez en France métropolitaine ou dans les DOM et les TOM. Il est possible également de la percevoir en tant qu'européen·ne ou extra européen·ne, titulaire d'un titre de séjour, selon certaines conditions de ressources.



QUEL EST SON MONTANT?

En l'absence de ressources, le montant maximal de l'AAH est de 919,86 € (que vous avez un taux d'incapacité compris entre 50 % et 79 % ou plus).

Lorsque vous travaillez dans un établissement ordinaire, le montant de l'AAH est calculé en fonction de vos revenus d'activité et peut donc être modulé.

Vous devez effectuer auprès de votre CAF une déclaration trimestrielle de vos ressources soit en remplissant un formulaire, soit directement en ligne sur le site de la Caf. Il vous sera demandé de remplir le montant de vos salaires mais également de vos indemnités chômage.

Sa durée d'attribution dépend de votre taux d'incapacité et du caractère permanent ou temporaire de l'incapacité.

Côté Pôle Emploi, la question de la déclaration de l'AAH n'est pas claire. Rien dans la documentation que nous avons consultée n'indique qu'il est nécessaire de la déclarer. Enfin, si l'AAH est compatible avec l'ARE, elle ne l'est pas en revanche avec l'allocation spécifique de solidarité (ASS).

ATTENTION. Le montant de l'AAH pourrait baisser en fonction de l'activité professionnelle, il est possible d'en perdre le bénéfice sans pour autant ouvrir des droits aux annexes 8 et 10, faute de justifier de 507 heures de travail sur les 12 derniers mois.

Situées au sein des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) qui n'assurent que leur secrétariat, les CDAPH remplacent les Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP), les Commissions Départementales d'Éducation Spéciale (CDES), et les Sites pour la Vie Autonome (SVA).



LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

En droit du travail, le principe de non-discrimination à l'encontre d'une personne en situation de handicap dans l'emploi figure dans des textes multiples (lois 2005-102, 83-634 modifiée et 2008-496, la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, la convention n°159 de l'OIT, la convention européenne des droits de l'Homme, la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et la directive 2000/78/CE).

Ce principe implique pour les employeurs, tant publics que privés :

- De ne pas refuser l'accès à un emploi à une personne à raison de son handicap;
- De ne pas subordonner l'accès à un emploi à la condition que la personne soit handicapée;
- Que, sauf inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail, les personnes handicapées doivent pouvoir postuler à n'importe quelle fonction, eu égard à leurs compétences, moyennant d'éventuels aménagements;
- Que ces aménagements, définis au cas par cas, doivent être envisagés à toutes les étapes du parcours professionnel : embauche, déroulement de carrière, accès à la formation, maintien dans l'emploi... Cette notion ne concerne pas seulement les aménagements ergonomiques du poste et l'accessibilité des locaux de travail, mais également toute la palette des aménagements nécessaires aux conditions ou à l'organisation du travail. Leur mise en œuvre ne doit pas constituer une charge disproportionnée pour l'employeur, ce qui s'apprécie en tenant compte des aides que peuvent lui apporter l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) ou le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP);
- Les locaux de travail et de repos doivent être accessibles aux personnes en situation de handicap, sans rupture dans la chaîne de déplacement ;
- Pour pouvoir licencier une personne déclarée inapte par le médecin du travail l'employeur doit démontrer que son reclassement est impossible et que la rupture du contrat de travail est nécessaire, objective et appropriée.

Source : défenseur des droits]

LES ORGANISMES DE PRÉVENTION

Nombres de handicap résultent d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. La prévention des risques professionnels est donc un enjeu important. Dans nos secteurs, nous disposons de plusieurs institutions en charge d'organiser des actions de prévention. Il s'agit de :

THALIE SANTÉ

- Thalie Santé est un service de prévention et de santé interentreprises au travail dont l'activité est régie par le code du travail. L'équipe pluridisciplinaire de Thalie Santé conseille et accompagne les employeurs dans la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels et assure le suivi de la santé au travail de leurs salarié·es.

WWW.THALIE-SANTE.ORG

CCHSCT PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE

- Le Comité central d'hygiène, de sécurité et conditions de travail (CCHSCT) de la production cinématographique qui a pour mission générale de contribuer à la prévention et à la protection de la santé et de la sécurité des salarié·es de la branche, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il doit également veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires adoptées dans ce but.

WWW.CCHSCINEMA.ORG

CCHSCT Production Audiovisuelle

- Le CCHSCT de la production audiovisuelle a notamment comme mission de protéger la santé physique et mentale des travailleur·euses des établissements, et de celles et ceux mis à disposition par une entreprise extérieure. Il peut émettre des recommandations en termes de sécurité au travail et diffuser une information pertinente quant aux obligations légales des employeurs.

WWW.CHSCTAUDIOVISUEL.ORG

Malgré nos demandes répétées, il n'existe pas de CCHSCT dans les branches du spectacle vivant, de la prestation, etc.

LA MISSION HANDICAP DU GROUPE Audiens

La Mission handicap du spectacle vivant et enregistré accompagne les salarié-es rencontrant des problèmes de santé ou en situation de handicap dans leur maintien dans l'emploi et conseille les employeurs sur toutes les questions liées au handicap.

OBJECTIF

La Mission handicap vous soutient dans vos démarches et vous apporte sa connaissance des métiers du spectacle vivant et enregistré afin de vous donner les réponses dont vous avez besoin dans votre quotidien professionnel.

LES ENGAGEMENTS DE LA MISSION HANDICAP

- Être à l'écoute.
- Informer et sensibiliser toutes les personnes dont la santé se fragilise, en situation de handicap ou non.
- Mettre en réseau employeurs et travailleur euses en situation de handicap.

LES SECTEURS ACCOMPAGNÉS

- ✓ Audiovisuel;
- ✓ Cinéma;
- ✓ Spectacle vivant;
- ✓ Prestataires techniques ;
- ✓ Radio;
- √ Édition musicale et phonographique.



Mission Handicap
du spectacle vivant et enregistré
01 73 17 36 65
Mission.h@audiens.org
http://www.missionh-spectacle.fr

GLOSSAIRE

- AAH Allocation Adulte Handicapé
- ARE Allocation de retour à l'emploi
- ASS Allocation spécifique de solidarité
- AGEFIPH Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
- CDAPH Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées
- CDES Commission départementale d'Éducation Spéciale
- CCHSCT Comité central d'hygiène, de sécurité et conditions de travail
- CMI Carte Mobilité Inclusion
- FIPHFP Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- IPP Incapacité permanente partielle
- MDPH Maison Départementale des Personnes Handicapées
- OETH Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés
- RQTH Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- STPA Secteur du Travail Protégé et Adapté
- SVA Sites pour la Vie Autonome
- TIH Travailleur Indépendant Handicapé





Audiens



Nous protégeons vos talents

Retraite complémentaire Agirc-Arrco | Assurance de personnes | Congés spectacles Accompagnement solidaire et social | Services aux professions

www.audiens.org