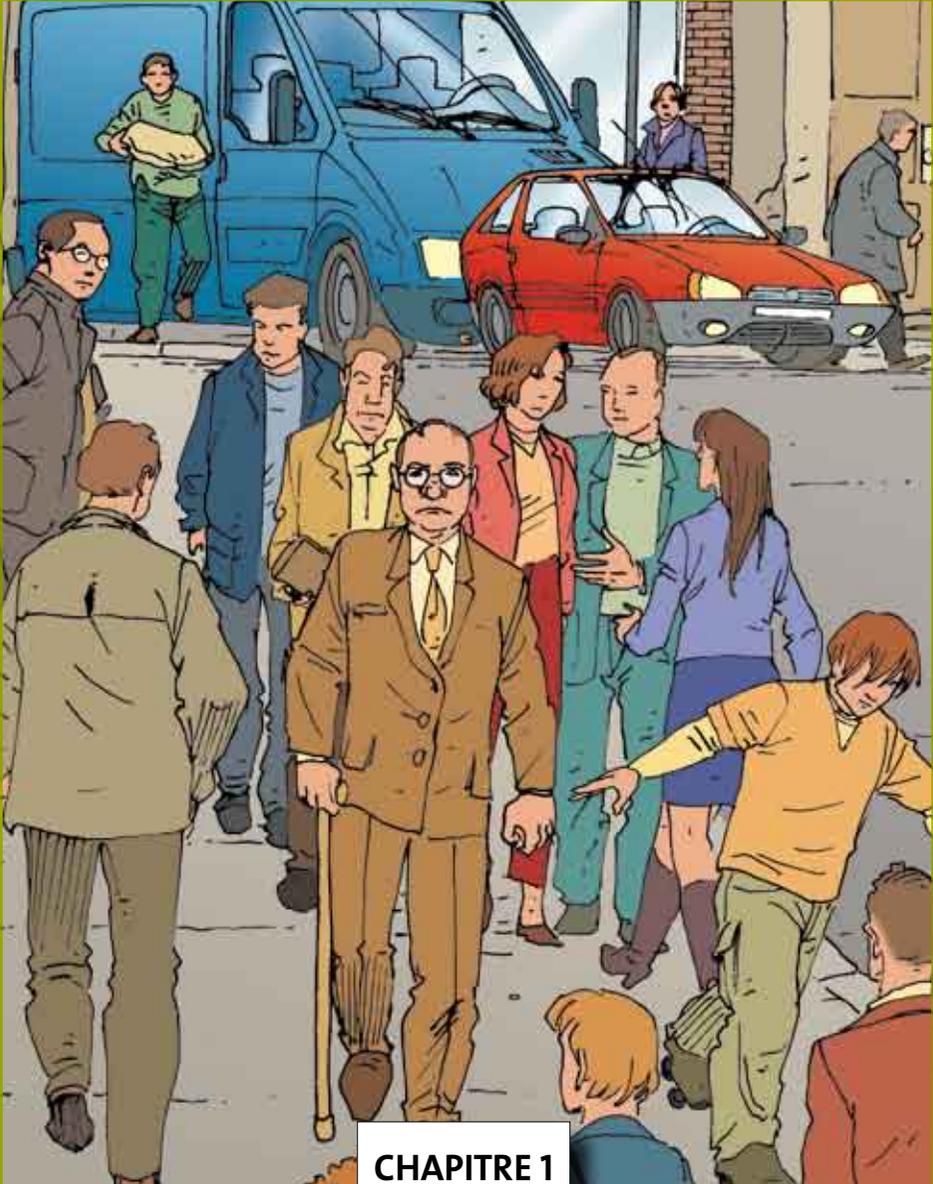


handicap

Changeons notre regard !



CHAPITRE 1
PAUL

Le retour de Paul

Ou le parcours pour revenir au travail après un accident de la vie. Paul avait quitté son lieu de travail sur une civière après avoir été victime d'un accident cardiaque un soir de « charrette » (voir BD Stress CFE-CGC). Nous le retrouvons en train de récupérer et de s'approprier sa nouvelle vie de handicapé.

Cette BD a pour objet de vous faire découvrir son parcours, véritable jeu de l'oie, ainsi que les acteurs clés de la réinsertion : le médecin conseil, le médecin du travail, l'Agefiph, le Sameth...

Le praticien-conseil

Dans le cadre de ses missions, il a un rôle essentiel de prévention de l'invalidité.

Après un accident, avec une fiche de liaison, il oriente les patients vers le médecin du travail, notamment pour préparer un reclassement professionnel.

Le médecin du travail

Il a l'avantage de connaître les salariés (qu'il voit régulièrement lors des visites médicales) ainsi que leurs conditions de travail.

La visite de pré-reprise se déroule pendant l'arrêt de travail, son but est de réfléchir et de préparer à la réinsertion au travail.

C'est notamment à l'occasion de cette visite que le patient peut envisager avec le praticien sa reconversion et découvrir les aides auxquelles il a droit ainsi que les possibilités ou les difficultés de l'entreprise.

Le médecin du travail, averti suffisamment tôt, pourra préparer la réinsertion de la personne de manière beaucoup.

Le Sameth

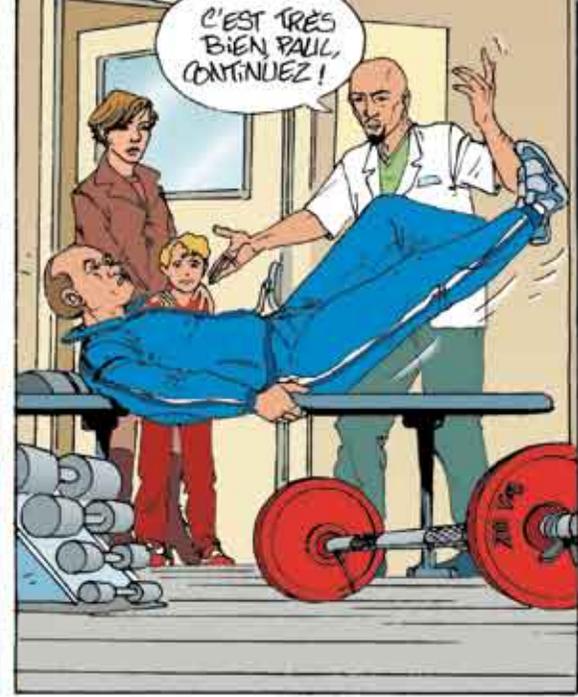
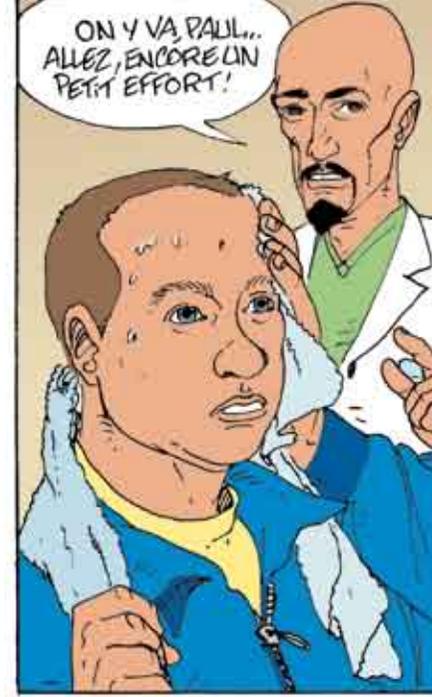
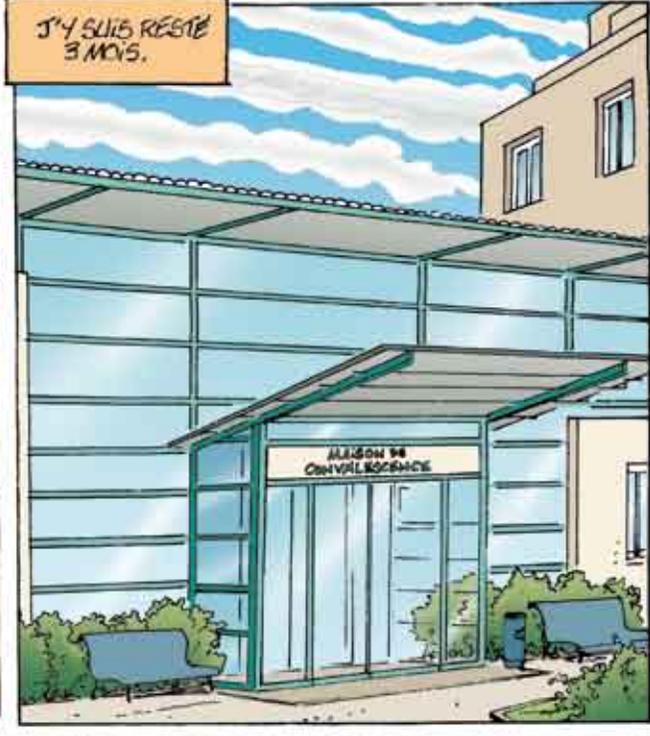
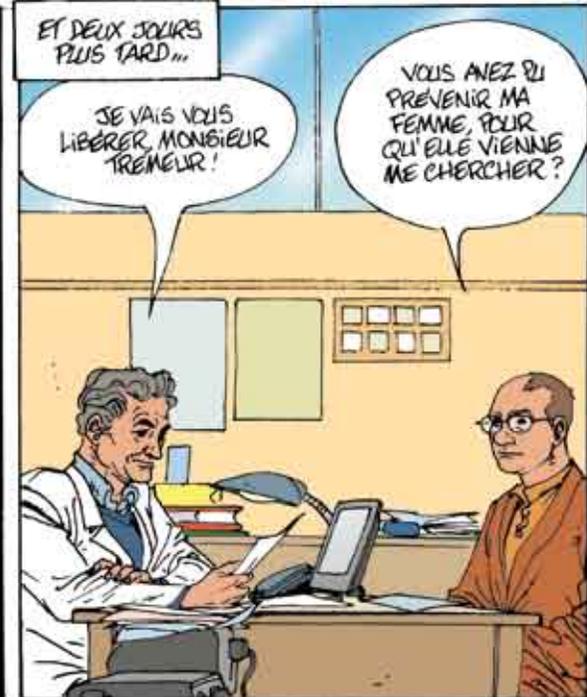
C'est une offre de services pour le maintien dans l'emploi créée à l'initiative de l'AGEFIPH et financée par elle. Il a pour objet le maintien dans l'emploi et dans l'entreprise en conseillant et en accompagnant la personne handicapée dans ses démarches administratives. Ce service est sollicité par le médecin du travail avec lequel il travaille.

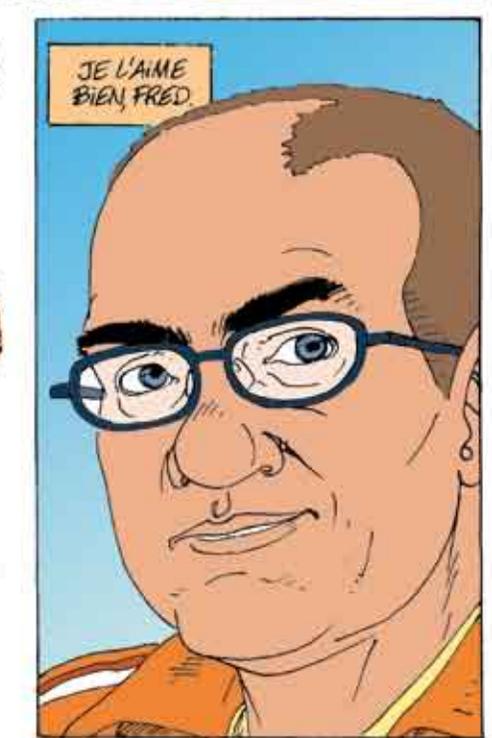
Bernard Salengro, Secrétaire national CFE-CGC

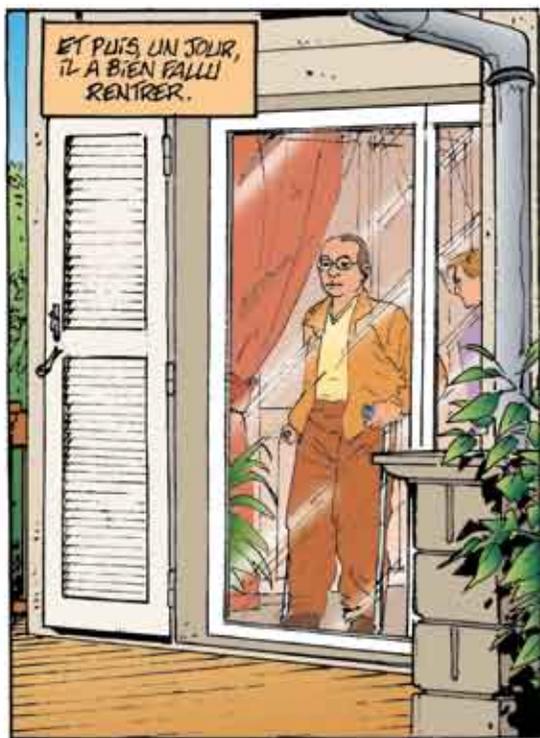
















VOUS VOYEZ, CE NE SONT PAS LES POSSIBILITÉS QUI MANQUENT. UN CONSEIL: PARLEZ-EN AVEC UNE DES ASSISTANTES SOCIALES DE VOTRE SÉCL... NOUS TRAVILLONS ENSEMBLE!

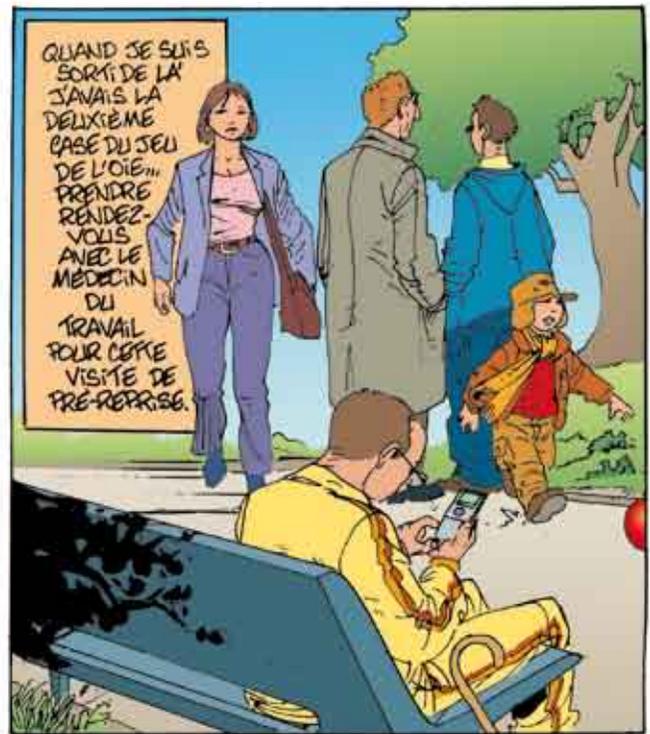


... ET VOICI UNE FICHE DE LIAISON A REMETTRE A VOTRE MEDECIN DU TRAVAIL LORS DE VOTRE VISITE DE PRE-REPRISE!

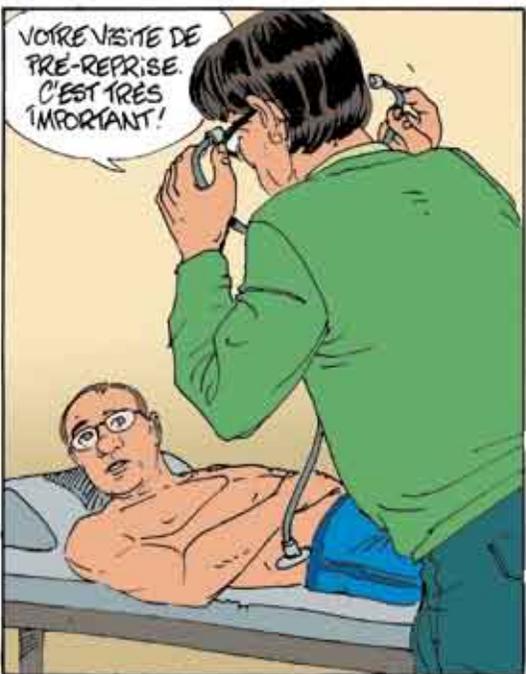
MA QUOI??...



RESPIREZ!... PLUS IL EST PREVENU TOT, MIEUX CA SE PASSE!



QUAND SE SUIV SORTI DE LA J'AVAIS LA DEUXIEME CASE DU JEU DE L'OIE!... PRENDRE RENDEZ-VOUS AVEC LE MEDECIN DU TRAVAIL POUR CETTE VISITE DE PRE-REPRISE.



VOTRE VISITE DE PRE-REPRISE. C'EST TRÈS IMPORTANT!



CETTE VISITE VA PERMETTRE A VOTRE MEDECIN DU TRAVAIL D'EXPOSER VOTRE CAS A VOTRE EMPLOYEUR AFIN QU'IL PUISSE ANTICIPER VOTRE MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE!



ALORS, S'AI APPELÉ...

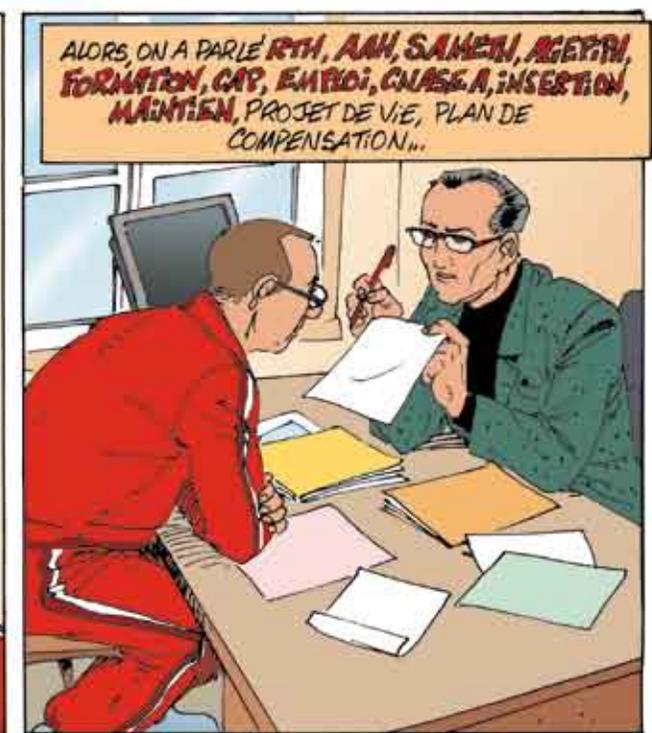
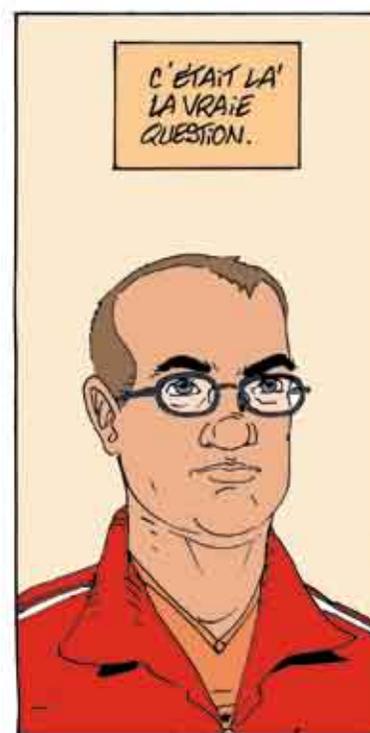
... C'EST LA CDAPH (M) QUI VA EVALUER VOTRE INCAPACITE ET, EN FONCTION DE VOTRE PROJET ET DE VOS BESOINS, ENVISAGER LES MESURES COMPENSATOIRES A METTRE EN OEUVRE POUR VOUS AIDER!



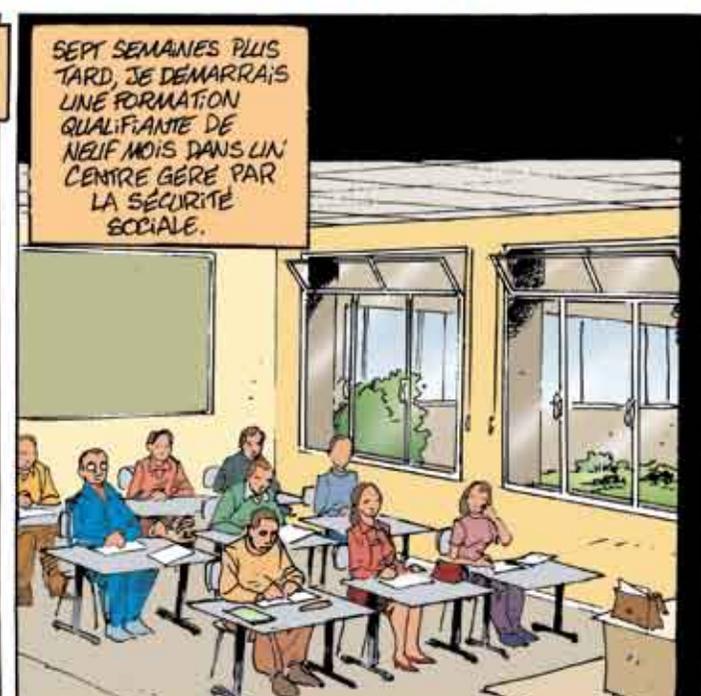
... ET ELLE M'A DONNE LA CASE NUMERO TROIS

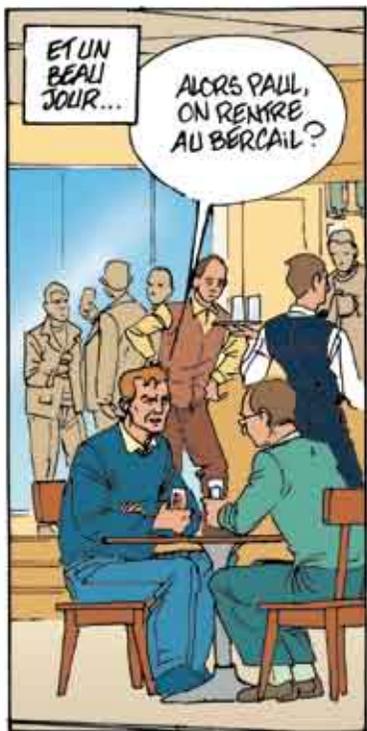
IL VOUS FAUT DEPOSER UN DOSSIER A LA MDPH DE VOTRE DEPARTEMENT, MONSIEUR TREMEUR, AUQUEL VOUS JOINDREZ LES CERTIFICATS MEDICAUX QUE SE VOUS AURA ETABLIS AVEC VOTRE MEDECIN TRAITANT!











handicap : Invalidité et inaptitude, deux notions différentes

Il est important de bien comprendre ces deux notions qui peuvent créer de nombreux quiproquos.

L'INVALIDITE est une notion d'assurance définie par le code de la Sécurité sociale.

Elle concerne la capacité d'une personne à travailler, à exercer un travail susceptible de lui apporter un gain, sans forcément qu'il s'agisse du travail habituellement exercé (c'est là la confusion fréquente).

Le médecin-conseil est chargé de l'apprécier. Elle doit correspondre à un état réduisant au moins des deux tiers la capacité de gain ou de travail de la personne (art L.341-1 et -2).

On distingue trois catégories d'invalidité selon que la personne a une capacité résiduelle au gain ou non et la nécessité d'être aidée par un tiers (L. 341-4). Une pension d'invalidité est attribuée.

L'invalidité concerne la personne et son régime de Sécurité sociale : il n'est pas obligatoire de la révéler à son employeur et ce statut ne contraint pas le médecin du travail à une décision.

L'INAPTITUDE est d'un autre registre : celui du code du travail et de l'employeur !

Elle concerne le poste exercé réellement et concrètement ! Elle est déterminée par le médecin du travail en fonction des caractéristiques du poste et de la personne.

Une inaptitude à un poste dans une entreprise n'entraîne pas forcément l'inaptitude à un métier identique dans une autre entreprise, cela dépend aussi des conditions d'exercice de ce poste de travail. Elle ne peut se déterminer qu'après deux visites chez le médecin du travail (sauf danger immédiat) et après une étude du poste de travail en question et des conditions de travail dans l'entreprise par le médecin du travail. Elle s'accompagne d'indications de reclassement ou de propositions de postes. L'employeur est tenu à une obligation de reclassement.

Une inaptitude n'entraîne pas forcément une invalidité et vice versa.



Service d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Personnes Handicapées ou SAMETH

Cette offre de services, créée à l'initiative de l'Agefiph et financée par elle, a pour objet :

- L'information sur les différentes mesures disponibles ;
- La facilitation de leur mise en œuvre ;
- Le conseil pour éclairer les conditions d'une démarche de maintien ;
- Le service d'ingénierie pour aider à la recherche et à la mise en œuvre de la solution de maintien.

Cette offre de services se réalise en coordination avec les services sociaux CRAM et MSA, et le service social de l'entreprise s'il existe.

Cette offre de services est mise en œuvre avec le médecin du travail, acteur incontournable du maintien dans l'emploi.

Elle vise le maintien dans l'entreprise et elle est très souvent portée par des associations d'handicapés ou par des MEDEF territoriaux.

À suivre...

Le praticien-conseil

C'est le professionnel de santé missionné par la caisse pour contrôler la justification des arrêts et traitements et autres prestations qui ont un retentissement financier vis-à-vis de la Sécurité sociale.

Il est également chargé d'une mission de prévention de l'invalidité.

Il doit orienter les patients vers le médecin du travail, avec une fiche de liaison, notamment pour préparer un reclassement professionnel.

Il travaille également avec les assistantes de la Sécurité sociale qui assistent les affiliés dans l'obtention de leurs droits. C'est ainsi qu'il se place, de fait, à l'entrée du parcours qui amène à la reconnaissance du statut de handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Parcours qui peut comprendre une aide par l'assistante sociale, le passage par la visite de pré-reprise du médecin du travail et l'accompagnement par le Sameth.



Le médecin du travail

Il connaît les personnes qu'il voit régulièrement à l'occasion des visites médicales. Il est au fait de leurs conditions de travail, notamment grâce à son activité de prévention sur le « terrain », dite activité de tiers temps, car il doit y consacrer au minimum et en priorité le tiers de son temps.

Cette double connaissance le rend particulièrement intéressant en tant que conseiller dans le cadre d'un reclassement.

La visite de pré-reprise

Cette consultation se déroule **pendant l'arrêt** de travail. Son but est de réfléchir et de préparer à la réinsertion au travail.

Elle peut être **demandée par le salarié, le médecin traitant ou le médecin-conseil** (art. R.4624-23 du code du travail). Il ne peut pas s'agir d'une demande de l'entreprise et cette consultation, comme toutes les constatations faites par les médecins (médecin traitant, médecin-conseil, médecin du travail) est couverte par le secret médical (art 226-13 du code pénal), aussi n'est-il possible d'y déroger qu'avec l'accord du patient.

C'est à l'occasion de cette visite, ou de toute autre, que le patient peut **envisager sa**

reconversion avec le praticien, et découvrir les aides auxquelles il a droit et les possibilités que lui offre l'entreprise, grâce à l'expérience et à la connaissance du médecin.

La visite de reprise

Il faut savoir que, juridiquement, c'est la prescription du médecin du traitant qui est à l'origine de la suspension du contrat de travail du salarié, mais que c'est la visite de reprise du médecin du travail qui met un terme à cette suspension.

La suspension du contrat de travail et les indemnités journalières sont déclenchées par le médecin traitant, la reprise du travail est actée par la visite de reprise (différente de la préreprise) du médecin du travail.

Il est essentiel qu'une bonne **communication soit installée entre le médecin traitant et le médecin du travail** ; c'est une des conditions d'efficacité du système afin de trouver la meilleure solution pour le salarié.

Le médecin du travail, **averti suffisamment tôt**, pourra préparer la réinsertion de la personne de manière beaucoup plus efficace, avec l'aide des différents autres intervenants, Sameth, DRH, IRP, employeur, etc. Le maintien dans l'emploi est une priorité pour le salarié, pour le médecin du travail et pour l'employeur qui doit déployer tous les moyens nécessaires et raisonnables pour y parvenir.

La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées ou CDAPH

C'est l'instance qui se prononce sur :

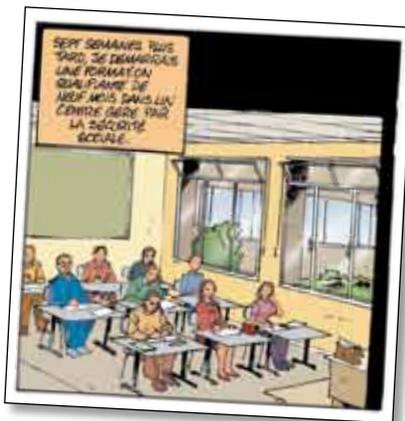
- Le statut de handicapé ;
- L'orientation de la personne et les mesures propres à assurer son insertion professionnelle et sociale ;
- La désignation des établissements ou des services concourant au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé et en mesure de l'accueillir.

Cette instance est hébergée par la Maison du handicap (départementale) dont on trouve facilement l'adresse sur Internet.

La décision de la commission s'impose aux établissements (secteur médico-social) et aux organismes responsables de la prise en charge des frais et des allocations.

Ce sont ensuite les acteurs du service public de l'emploi (Pôle Emploi, AFPA) et les partenaires associés, tels que Cap Emploi ou Sameth, qui assurent l'accompagnement et la mise en œuvre du parcours vers l'emploi des travailleurs handicapés.





Les stages de rééducation professionnelle

Ils permettent de suivre une formation qualifiante de longue durée. Ils se déroulent dans un centre offrant un environnement médico-social adéquat et préparent aux métiers adaptés.

La personne handicapée peut bénéficier de l'allocation versée par les Assedic, de la rémunération versée par l'Etat ou les régions selon les cas voire d'indemnités de la Sécurité sociale.

Les frais de séjour peuvent être pris en charge par l'assurance maladie ou, mieux, par l'assurance des accidents du travail et maladies professionnelles.

À l'issue du stage, la personne handicapée peut recevoir une prime de reclassement destinée à faciliter la reprise d'une activité.

L'Agefiph et ses aides

Le principe est de compenser l'inégalité de fait de la personne handicapée vis-à-vis du travail, en s'appuyant notamment sur l'obligation d'emploi **d'au moins 6%** de personnes handicapées, pour les entreprises de plus de 20 salariés.

L'application de la loi de 2005 devrait augmenter sérieusement le montant de la cotisation Agefiph, et ce à partir de 2009, favorisant ainsi le placement et le maintien au poste des personnes en situation de handicap.

Les aides de l'Agefiph sont assez variées : **primes à l'insertion** (1 600 euros pour un contrat de plus de 12 mois), **contrat de professionnalisation** (subvention de 1 525 euros), **mobilisation d'experts** pour préparer l'insertion ou le maintien dans l'emploi, **aides financières** pour l'acquisition de matériels spécifiques ou **aides techniques** au titre de la compensation du handicap en situation professionnelle.

Ces aides peuvent concerner **la formation** à ces matériels, **des interventions** d'auxiliaires professionnels ou la formation d'un tuteur en interne.

Des prestations correspondantes à des **aides humaines** ainsi que la diminution **du temps de travail** peuvent être subventionnées (9 000 euros par an pendant 2 ans) utilisables, pour les travailleurs âgés.

Pour le maintien dans l'emploi, il est prévu une subvention de 5 000 euros pour couvrir les premières dépenses liées à la recherche de solutions.

Il existe des aides pour **le bilan de compétences** et **pour la formation** en vue d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires.

Toutes les aides sont mobilisables en fonction de la situation et des besoins, la reconnaissance des travailleurs handicapés étant un préalable globalement nécessaire pour les obtenir.

L'Agefiph réagit à la détérioration du marché du travail et lance un plan de soutien à l'emploi des personnes handicapées de 135 M€

Alors que plus de 200 000 personnes en situation de handicap n'ont, à ce jour, pas d'emploi et que le chômage est en hausse, l'Agefiph déploie un plan d'urgence pour soutenir leurs chances d'accéder à l'emploi durable. Elle engage à compter du 1^{er} janvier 2009, pour une durée de deux ans, un Plan de soutien à l'emploi des travailleurs handicapés mobilisant 135 M€.

Réagissant au contexte économique détérioré, l'Agefiph a décidé de mettre en œuvre un plan de soutien à l'emploi des personnes handicapées. 135 M€ seront engagés sur 5 grands objectifs dont les cibles sont les personnes rencontrant le plus de difficultés à s'insérer : bénéficiaires des minima sociaux, seniors, jeunes, personnes peu qualifiées.

Pour favoriser l'accès à l'emploi

- Evolution du dispositif de la « Prime initiative emploi » (PIE)*, lancée en 2007 :
 - Elargissement de l'éligibilité aux employeurs du secteur non marchand (associations principalement) ;
 - Majoration de 50 % de la prime pour les employeurs de 20 salariés et plus qui recrutent leur premier travailleur handicapé,
 - Doublement (soit 1 600 €) de la prime à l'insertion pour les personnes handicapées¹ bénéficiaires de minima sociaux, en particulier de l'AAH (allocation adulte handicapée).
- Nouvelles dispositions pour la création d'activité :
 - Développement de la nouvelle offre de services (garantie bancaire, assurance, suivi post-crétion) et de la mobilisation des opérateurs qui accompagnent les personnes handicapées ; on passe de quelques départements couverts à l'ensemble du territoire.
 - adaptation de l'intervention de l'Agefiph aux besoins issus du statut d'auto-entrepreneur

Pour consolider l'emploi des personnes handicapées

- Mise en place d'une « PIE contrat durable »
 - pour favoriser la transformation d'un CDD ou contrat d'intérim (de minimum 3 mois) en contrat à durée indéterminée,
 - correspondant à 50 % du montant de la PIE (soit 3 000 € pour un plein temps) ;
 - à destination des entreprises sans critère d'éligibilité par rapport aux personnes handicapées recrutées.

Pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des SENIORS

- Majoration de la PIE de base de 50% ou de la PIE « contrat durable » pour les personnes de 45 ans et plus ;
- Aide à l'employeur pour les personnes handicapées de plus de 55 ans et plus, présentant des risques significatifs de désinsertion professionnelle en raison de l'aggravation de leur handicap ou de l'altération de leur état de santé ;

¹ La prime à l'insertion aux personnes handicapées, de 800 €, est versée, une seule fois au cours de la vie professionnelle, aux personnes accédant à un emploi de durée égale ou supérieure à un an.

Pour amplifier la qualification et l'accès à l'emploi des JEUNES

- Amplification des contrats d'apprentissage, en mobilisant les jeunes, les Centres de formation des apprentis (CFA)...
- Ce dispositif s'intégrera dans le cadre de la politique régionale concertée de formation ;

Pour renforcer la formation des personnes handicapées

- dans le cadre de la PIE, les opérateurs partenaires sont invités à examiner systématiquement l'opportunité de la mise en place d'une action de formation, afin de faciliter l'intégration professionnelle et le maintien dans l'emploi de la personne handicapée.
- ces actions de formation sont financées forfaitairement par l'Agefiph à hauteur de 2 000 € dès lors qu'elles comportent une durée minimale de 200 heures.

Face à la détérioration rapide du marché de l'emploi, l'Agefiph anticipe ses conséquences sur l'emploi des personnes handicapées qui seront les premières à les ressentir. « *Les périodes de détérioration du marché du travail se sont toujours traduites par un accroissement plus rapide du chômage des personnes handicapées, explique Tanguy du Chéné, Président de l'Agefiph. En anticipant, le conseil d'administration entend apporter une réponse rapide pour soutenir les personnes handicapées sur cette période* ».

Ce plan de soutien aux personnes handicapées renforce et amplifie le dispositif d'actions complémentaires 2008/2010 que l'Agefiph a d'ores et déjà mis en place en appui à son programme d'intervention. En 2007, l'Agefiph a accompagné 250 000 personnes handicapées dans leurs parcours vers l'emploi et 65 000 entreprises dans les actions en faveur des personnes handicapées.

* Rappel sur la PIE

La Prime initiative emploi a été mise en place le 1^{er} septembre 2007 pour favoriser le recrutement de personnes handicapées confrontées à des difficultés particulières d'insertion sociale ou professionnelle. Elle est proposée aux employeurs pour la conclusion d'un contrat de travail, d'au moins 12 mois. Cette aide ponctuelle cumulable avec les aides de l'Agefiph, concerne les demandeurs d'emploi de longue durée, les bénéficiaires des minima sociaux (RMI, AAH, ASS...) et les personnes ayant un handicap professionnel lourd.

Depuis sa création, 6 576 PIE ont été allouées dont 5 710 sur les 8 premiers mois de l'année.

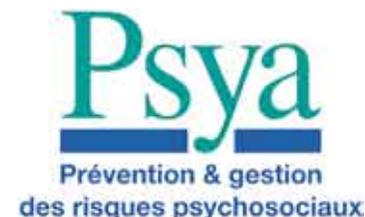
Contacts presse :

Agence Albertine & Media – 01 48 24 04 50

Patricia Chapelotte et Bertrand de Tilleul

Agefiph

Ghislaine Cristofoletti – 01 46 11 00 69



Vivre le handicap, ce n'est pas seulement se trouver confronté à des restrictions physiques, c'est aussi gérer l'image que l'on a de soi-même, tout en affrontant quotidiennement le regard des autres ; c'est se trouver obligé d'accepter des limites auxquelles les autres ne sont pas confrontés. En un mot, c'est faire face quotidiennement aux autres mais aussi (et surtout !) à soi-même.

Cet incroyable challenge est souvent relevé avec brio par les personnes ayant un handicap.

Mais parfois le « vaillant petit soldat » mérite que la vie lui offre la « perm » qui lui permettra de récupérer les ressources psychiques nécessaires pour mener à bien son combat quotidien contre la différence et ses conséquences.

Chaque jour les psychologues de notre Centre d'Ecoute Psychologique proposent à ces personnes un accès immédiat et dénué d'obstacle matériel à un espace de parole. Ici chacun peut enfin s'autoriser à déposer sa fatigue, sa colère, ses questions ou ses inquiétudes, sans crainte d'être jugé ou pris en pitié. Un moment pour s'autoriser à être fragile et accepter une main qui se tend. Un moment pour être comme tout le monde !

PSYA
Service d'écoute et d'accompagnement psychologiques
réservé aux adhérents de la CFE-CGC
0800 715 555



Le CHSCT se mobilise pour l'emploi des travailleurs handicapés

La loi de 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », a créé de nouvelles obligations pour les entreprises concernant l'emploi des travailleurs handicapés. Au-delà des maladies ou des accidents de la vie, les situations de handicap sont souvent la conséquence de la faiblesse des efforts de prévention concernant les situations de travail difficiles. Les accidents du travail, les maladies professionnelles (TMS), et les troubles psychologiques liés au stress engendrent des inaptitudes pénalisant l'avenir professionnel des salariés et le développement de l'entreprise.

Dans ce contexte, le CHSCT doit se mobiliser avec le médecin du travail pour examiner les conditions de retour à l'emploi des travailleurs handicapés ou ayant des inaptitudes. Mais cela revient à examiner les conditions de travail de tous si on veut éviter que les valides ne se retrouvent dans des situations de travail de plus en plus sollicitantes. Face à ces situations de risque grave, le CHSCT peut agir, en particulier s'il demande une mission à un expert agréé.

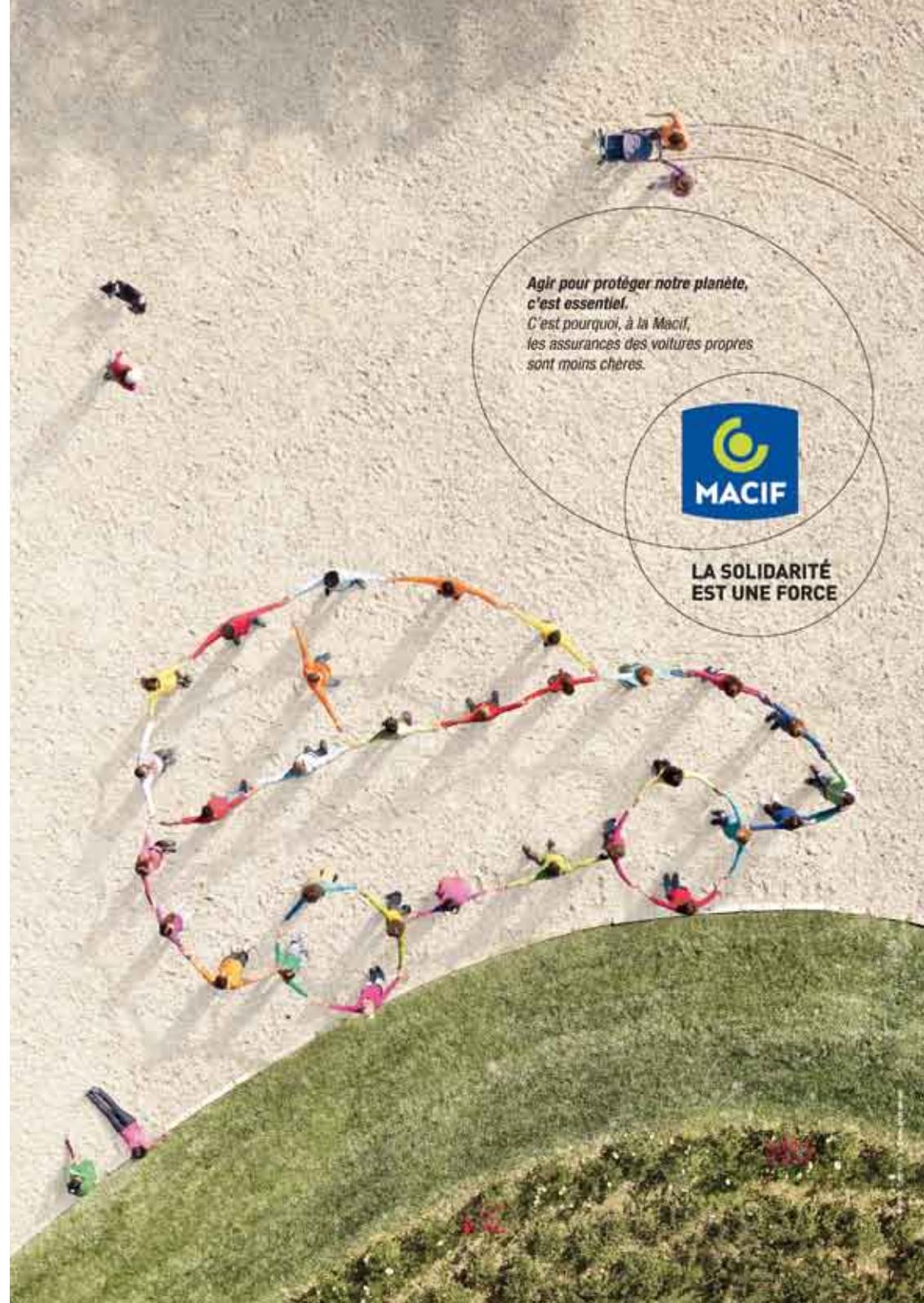
La question de la prévention des inaptitudes et de l'emploi des handicapés renvoie à la question du développement durable. Celle-ci ne se limite pas à la seule responsabilité environnementale mais doit aussi aborder la responsabilité sociale fondée sur les valeurs de solidarité, d'égalité, de responsabilité et de diversité, afin d'inventer de nouvelles formes de valorisation du travail et des métiers.

L'amélioration des conditions du travail, pour que celui-ci ne soit plus réservé aux « sportifs de haut niveau » mais accessible à tous, n'est pas naturelle et exige des engagements volontaristes auxquels SECAFI s'associe en aidant les instances de représentation du personnel à faire des enjeux du travail un sujet central du dialogue social.

Secafi (ex Alpha Conseil) est agréé par le Ministère du Travail comme expert du CHSCT

SECAFI UNE SOCIÉTÉ DU GROUPE ALPHA

Groupe ALPHA • 20-24 rue Martin Bernard 75647 PARIS • f.cochet@secafi.com



Sanofi-aventis poursuit ses engagements et renforce ses actions sur le handicap en France

Depuis plus de 15 ans, sanofi-aventis a mis en place une politique active sur le handicap en France, coordonnée par une structure dédiée : la Mission Handicap Groupe et relayée par des correspondants handicap sur site.

Cela s'est traduit par la signature avec les organisations syndicales (CFE-CGC, CFTC, CFDT et FO) d'un premier accord de groupe sur le maintien dans l'emploi et l'insertion de personnes en situation de handicap en France pour trois ans (2006-2008).

Les résultats ont été très positifs sur la durée de l'accord, au-delà des engagements comme l'insertion – 157 personnes en trois ans – avec plus de 350 actions de maintien dans l'emploi pour des personnes reconnues travailleurs handicapés.

En 2009 et pour quatre années, un nouvel accord a été signé par quatre organisations syndicales (CFE-CGC, CFTC, CFDT et FO) et la Direction générale. Cet accord a été approuvé par la DDTEFP de Paris. Il porte sur les mêmes axes que le précédent accord tout en les renforçant : maintien dans l'emploi, insertion, travail avec le secteur protégé et adapté, sensibilisation/formation des personnes directement impliquées sur ces actions (RH, équipe médico-sociale, CHSCT ...) ainsi que de l'ensemble des salariés.

Le nouvel accord signé par les partenaires sociaux traduit et renforce l'engagement collectif des collaborateurs de sanofi-aventis pour l'intégration des personnes handicapées dans notre entreprise.

Chaque année, au cours de la semaine de l'emploi des personnes handicapées, une sensibilisation sur différents thèmes est proposée aux salariés avec des expositions, mise en situation, conférences...

Au-delà des actions mises en place, sanofi-aventis, à travers ses différentes démarches, réaffirme que tous les collaborateurs ont leur place dans l'entreprise et que la diversité est une des richesses essentielles de sanofi-aventis.

Cette bande dessinée contribue à cette sensibilisation et complète les documents permettant de mieux comprendre le handicap, les situations vécues et les réactions des personnes concernées ainsi que l'entourage et les acteurs impliqués dans l'entreprise.

Compétences, Talents et Motivation sont en chacun de nous.

Pierre CHASTAGNIER
Directeur des Relations Sociales

L'OCIRP, au cœur de la famille

Au cœur de la famille, les conséquences du décès précoce, de la dépendance et du handicap, restent très insuffisamment prises en charge par les régimes légaux de protection sociale.

Depuis quarante ans, plus de quarante institutions de prévoyance sont regroupées au sein de l'OCIRP afin de permettre aux salariés de bénéficier de garanties de prévoyance adaptées à ces situations.

Elles se traduisent par le versement de rentes dans le cadre du contrat collectif d'entreprise ou de la branche professionnelle. Ces rentes sont accompagnées d'une politique d'action sociale de soutien aux familles.

Assurer l'avenir des enfants handicapés

L'OCIRP a analysé les effets de l'allongement de l'espérance de vie des personnes handicapées et a souhaité y apporter une réponse collective. Les salariés parents d'enfants handicapés sont aujourd'hui confrontés à une situation nouvelle démontrée par les études démographiques.

L'OCIRP s'est donc engagé dans la création d'une garantie « rente survie », s'appuyant sur son expérience de mutualisation et de solidarité. La garantie Antissimo Handicap assure une autonomie financière par un revenu à vie après le décès du parent : cette prestation est versée dans tous les types de handicap.

Elle constitue la meilleure solution pour apporter à l'enfant handicapé des ressources supplémentaires qui, par ailleurs, n'entrent pas dans le calcul des plafonds ouvrant droit aux aides sociales des personnes handicapées.

Quatre millions de salariés et six cent mille entreprises
relèvent des garanties de l'OCIRP.

**L'OCIRP,
union d'institutions de prévoyance à gestion paritaire,
est à but non lucratif.**

Pour en savoir plus : www.ocirp.fr



Ascenseurs
Escaliers mécaniques
Portes automatiques

KONE



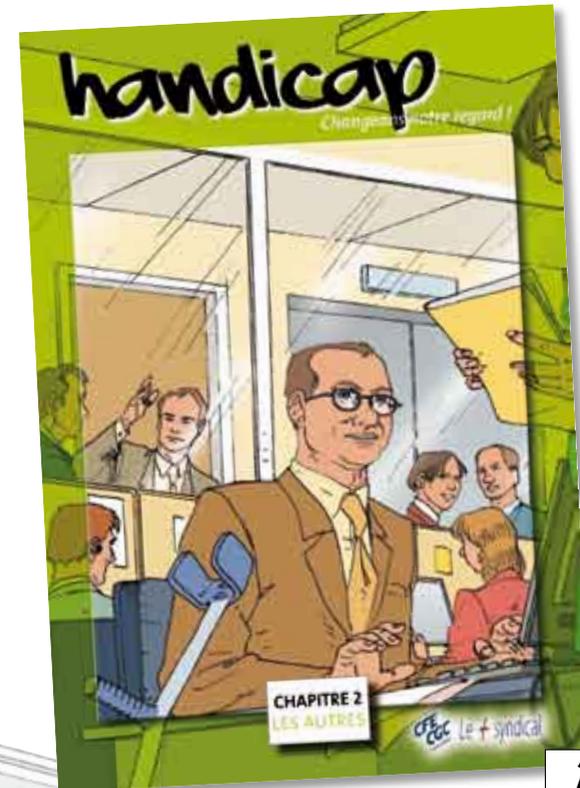
KONE s'engage pour l'emploi des personnes handicapées

Ascenseurs, escaliers mécaniques, portes automatiques : nos installations améliorent chaque jour l'accessibilité aux bâtiments, partout à travers le monde. Parce que l'accessibilité pour tous est aussi une question d'emploi, d'insertion, de formation et d'évolution, nous avons signé en mars 2009 un accord triennal. Entreprise socialement responsable, nous nous engageons ainsi pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, tout en renforçant nos partenariats établis avec des ESAT.

www.kone.com

Mission
Accessibilité
Handicap

Dans le second album, vous allez, avec Paul, découvrir qu'il n'est pas la seule personne en situation de handicap de son entreprise et que rien n'est fait pour leur simplifier la vie.



À suivre...

Remerciements

Merci à ceux qui nous ont aidé à réaliser cet ouvrage :

Linda Ferhod, Corinne Pasqualini, Maud Ribou, Valérie Roebben, Véronique Vandamme, Jean-Christophe Chartier, Christophe Cockelbergh, Olivier Golaz, Gérard Jaquin, Patrick Pinard, Jean-François Tillard et le Dr Robert Delmas.

Ces albums ont été réalisés par :

Direction de la publication : Bernard Salengro

Maîtrise d'ouvrage : Pierre Jan

Chef de projet : Jean-Yves Collas

Régie : Laurence Verrecchia

Conception et Maîtrise d'œuvre : Comicstrip

Direction artistique : Philippe Gasc, Thierry Chebille

Scénario : Philippe Gasc

Dessin : Nawa

Couleurs : Julien Ducasse

Conception maquette : Stéphanie Radux

Imprimeur : La Galiotte Prenant



Cette campagne sur le handicap a été réalisée avec l'appui de :



POUR APPROFONDIR LE SUJET :
www.cfecgc.org/handi/

www.agefiph.fr
www.medecinedutravail-syndicat.org/accueil.html

CFE CGC • 59 rue Rocher 75008 PARIS • www.cfecgc.org

Contacts :

Bernard Salengro • b.salengro@cfecgc.fr

Jean-Yves Collas • collas@cfecgc.fr