

Veille handicap Janvier 2008

- Dix recommandations concernant les personnes souffrant de syndromes autistiques
- L'emploi des travailleurs handicapés : Des avancées, mais aussi des régressions !!!
- Les 1^{ères} recherches de la Fondation internationale du handicap, en 2009
- Clauses discriminatoires des contrats d'assurance auto
- Conférence nationale du handicap 2008
- Une expérience réussie de CVS en ESAT et Foyer

Syndrome autistique. Les dix recommandations du Comité Consultatif National d'Ethique pour mettre fin à la « maltraitance par défaut ».

- * 1 **Accès à un diagnostic fiable et précoce.**
- * 2 **Prise en charge éducative précoce et adaptée** de l'enfant. ... « La scolarisation doit cesser d'être fictive et de se réduire à une inscription : elle doit pouvoir être réalisée dans l'école proche du domicile, ou, si l'état de l'enfant le nécessite, dans une structure de prise en charge éducative adaptée proche du domicile... Celle-ci nécessite un effort de formation majeur pour les enseignants et les auxiliaires de vie... »
- * 3 **Accompagnement et soutien apporté aux familles** (*parents, mais aussi fratrie*), essentiel et doit être considéré comme une priorité... « Un travail en profondeur sur la réticence ou le refus des parents d'élèves ou des enseignants à accepter l'intégration d'enfants différents doit être entrepris afin d'aboutir à un véritable changement culturel... »
- * 4 **Accès aux différentes modalités de prise en charge...** doit se faire dans le cadre d'un véritable processus de choix libre et informé des familles.
- * 5 **Favoriser et soutenir toutes les initiatives permettant de créer des structures** d'accueil véritablement adaptées. « Le manque de place... constitue une véritable maltraitance par défaut »
- * 6 **Apporter aux professionnels chargés de la prise en charge éducative une réelle formation** ; faute de quoi « on condamne les personnes atteintes de syndrome autistique, leur famille et les professionnels à l'échec et à l'épuisement »
- * 7 **L'information sur les recherches et évaluations réalisées dans d'autres pays** doit être communiquée aux familles de manière objective.
- * 8 L'accompagnement, les apprentissages, le logement, l'insertion sociale et professionnelle doivent être **adaptés aux différents âges de la vie.** (300 000 à 500 000 personnes adultes atteintes de ces syndromes)
- * 9 L'« exil » dans des pays voisins (la Belgique, en particulier) doit cesser d'être l'alternative à l'abandon.
- * 10 Seule une **volonté claire de changer en profondeur le comportement de notre société...** au-delà des spécificités d'accompagnement que requiert l'état de ces personnes, leur permettra d'être reconnues dans leur droit de vivre avec les autres, parmi les autres, sans être stigmatisées ni discriminées.

(Sources : www.ccne-ethique.fr AVISN102_autisme)

L'emploi des personnes en situation de handicap : Avancées – Dégradation ?

Exemples d'initiatives encourageantes dans plusieurs entreprises :

L'assureur Aviva nomme un responsable du recrutement des personnes handicapées, qui tente de leur faciliter les déplacements et leur intégration.

Conforama, sensibilise par le théâtre ses collaborateurs pour faire évoluer leur mentalité afin d'aider à l'intégration des personnes handicapées nouvellement recrutées.

L'assureur Generali propose des stages en Seine St Denis pour aider les personnes handicapées à décrocher un job, mais le responsable de son pôle insertion souligne que « le plus important reste de faire évoluer les mentalités ».

Léon crée des postes d'employé administratif à temps partiel (saisie des factures, émission des commandes...)

SNCF Aviva mettent en commun des moyens d'interprétariat pour les salariés malentendants.

(Sources : Supplément 20 Minutes France –Handicap- Novembre 2007)

De même Carrefour, accompagnée par Ariane Conseil (Cabinet en Ressources Humaines) pour le suivi et le maintien dans l'emploi.

Le groupe Casino (hors Monoprix, Franprix et Leader Price) a depuis 1995 une politique d'envergure de lutte contre l'exclusion et l'emploi des personnes handicapées et une mission Handipacte a conçu (en 2001) un guide méthodologique pour ses directeurs d'établissement. Mais « la sensibilisation est un éternel recommencement », les équipes changeant d'une année sur l'autre.

(Sources : Cahier du Monde du 7 Novembre 2007 N° 19529)

La fonction publique aussi est concernée, par les 6% d'emploi de personnes handicapées et le Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (créé en 2006) a signé ses premières conventions qui devraient engager quelques 25 millions d'euros pour favoriser l'insertion dans les 3 secteurs publics.

(Sources : ASH du 2 Novembre 2007 N° 2529)

*Un des messages du président a été entendu, mais **paradoxalement** la Fédération Nationale des Associations de Parents et amis employeurs et Gestionnaires d'établissements et services pour Personnes handicapées mentales (Fegapei), par le biais de son directeur général, Philippe Calmette **dénonce la dégradation « sans précédent » du financement des entreprises adaptées** pour 2008. « L'évolution des crédits de fonctionnement des actuels établissements et services étant inférieure à l'inflation. En gros, on donne 1% là où il faut 2% simplement pour maintenir l'existant »*

L'APF (*ASH 2528 du 26/10/07*) souligne que la récession est plus importante dans le domaine de l'emploi protégé (387 postes non financés). « Au cours des 10 années précédant la loi de 2005, les créations d'emploi dans les entreprises adaptées ont connu une croissance moyenne de 5% par an... Mouvement bloqué, à partir de 2006, par la même loi qui renforce l'obligation des travailleurs handicapés dans les secteurs public et privé, laquelle devrait conduire ces derniers à faire appel accru à la sous-traitance aux entreprises adaptées...

De telles pratiques de transfert devraient disparaître avec l'institution d'un financement et d'un pilotage uniques au niveau national dans le cadre de la cinquième branche de protection sociale, espère la Fegapei... »

(Sources : ASH du 2 Novembre 2007 N° 2529)

Les 1^{ères} recherches de la Fondation internationale du handicap, en 2009

Le généticien Axel Kahn, préside la Fondation internationale du handicap depuis octobre 2007. Celle-ci unira les efforts de 3 grandes organisations dans le domaine du handicap : la Fegapei (Président Pierre Matt), l'Apajh (Président Fernand Tournan), l'APF (Président Jean-Marie Barbier).

Favoriser la recherche appliquée, Reconnaître les pratiques innovantes, Créer un pôle de référence pour le handicap.

Une volonté de se préoccuper de toutes les formes de handicap, mettre l'accent sur les questions de citoyenneté et de participation sociale.

Mais le conseil d'administration n'est pas encore constitué, les postes ayant été répartis par collègues, mais pas encore attribués. www.fondation-handicap.org

(Sources : ASH du 2 Novembre 2007 N° 2529)

Clauses discriminatoires des contrats d'assurance auto

La Halde demande le retrait des clauses d'un contrat d'assurance d'automobile qui traiterait « différemment de façon systématique toute personne qui déclarait être atteinte d'un handicap physique », *le permis de conduire décrivant l'infirmité, les aménagements du poste de conduite et ne mentionnant aucune restriction.*

(Sources : ASH du 9 Novembre 2007 N° 2530)

Conférence nationale du handicap 2008

Comité de suivi de l'application de la réforme du 11/02/2005, mis en place par Valérie Létard, a 3 objectifs :
Répondre aux principales difficultés de la mise en œuvre de la loi
Préparer concrètement la 1^{ère} conférence nationale (annoncée mai 2008)
Réunir toutes les conditions pour que la cité soit intégralement accessible avant 2015.

(Sources : ASH du 26 Octobre 2007 N° 2528)

Une expérience réussie de CVS en ESAT et Foyer

A condition de mettre en place des aménagements, cela peut réussir. En juin 2004, 90 travailleurs handicapés votent pour élire leurs représentants au Conseil de la Vie Sociale en Haute-Loire. Taux de participation 91% à l'ESAT et 96% au foyer. Un représentant pour chaque atelier et deux pour le foyer (tous « flanqués » d'un suppléant)...

Ils devront donner leur avis et faire des propositions sur toute question relative à la bonne marche de la structure (règlement de fonctionnement et projet d'établissement, inclus)

Des conseils d'établissements existaient déjà, mais « **avec le CVS, on est beaucoup moins dans le jeu de rôles institutionnel. Il y a une véritable volonté de permettre aux usagers d'exercer leur représentation** », remarque G. Theurelle, directeur du site.

Dans un 1^{er} temps, mise en place d'une réflexion pour permettre à tous les usagers de se porter effectivement candidat, quelque soit son handicap, bien que certains membres des équipes pensent que ce soit une utopie.

2nd principe : les élus auront le choix de se faire aider par qui ils souhaitent (parents ou personnels des établissements)

Enfin fusion des réunions des CVS des établissements d'un même site.

Au cours de réunion d'information à l'intention des usagers, annoncer la création des CVS et expliquer le déroulement des élections ; informations reprises par les moniteurs d'ateliers au rythme des questions posées.

Des volontaires se sont signalés rapidement, en dépit des réserves des salariés, qui bien que « persuadés de l'intérêt d'une représentation des usagers » émettaient des réserves, les usagers souffrant tous d'une déficience intellectuelle. Certains ne peuvent lire ou écrire, d'autres présentent des capacités d'expression limitées ou sont dans l'incapacité de se projeter dans l'avenir. Mais tous sont allés au bout de leur candidature (défendre son atelier ou se trouver valorisé d'être choisi par les autres ou voir comment les CVS marchent, font parti des motivations), même si « **au départ, les nouveaux élus ne se rendaient pas compte de la responsabilité qui leur incombait... Difficile en effet de se figurer ce que représente le rôle d'un élu avant d'être plongé dans la fonction**».

« Rédiger des comptes-rendus, élaborer l'ordre du jour, donner son avis sur des projets... au fil du temps, les représentants des usagers et leur président (lui-même usager) ont pris de l'assurance. » et n'ont plus eu besoin de l'aide des moniteurs.

3 réunions par an avec interrogations, formulées par leurs collègues, sur les préretraites, les prestations mutuelles, les projets de développement de l'ESAT, le programme de formation, les activités de loisir...

« De notre côté nous les informons sur la situation économique de l'établissement, notre position sur les différents secteurs d'activité, la législation... » Les représentants des salariés, des parents, des administrateurs sont aussi à leurs côtés pour les aider dans leur expression et leur compréhension. « Ils doivent savoir qu'ils ne sont pas seuls face à la direction. »

Afin d'éviter que les élus ne se sentent mis en échec, une formation à la communication en 2006 (4 séances d'une journée) avec initiation à la prise de parole, aux techniques de prise de notes, à porter la parole des autres. Et puis... il y a les suppléants. **Des difficultés subsistent, mais une dynamique s'est créée.**

La présence d'administrateurs aux réunions permet de faire remonter certaines observations ou réclamations au niveau associatif. Les parents, parfois âgés, sont moins motivés, connaissent mal le CVS et ne comprennent pas le rôle qu'ils peuvent y jouer ; d'autres y trouvent un excellent moyen de découvrir le cadre de vie de leurs enfants, qu'ils ne formulent pas en famille.

Parole du président : « On apprend beaucoup sur le fonctionnement de l'ESAT, et aussi sur soi. Au départ, je n'aurais pas pensé que j'étais capable d'assumer cette fonction... mais en 2010, c'est sûr j'arrête. »

(Sources : ASH Magazine Novembre-Décembre 2007 N° 24)