



GUIDE DU HANDICAP

QUELQUES ÉLÉMENTS DE MISE À JOUR EN 2024

- **Les Commissions santé, sécurité et conditions de travail (privé) et la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (public)** remplacent les CHSCT suite à la création de comités sociaux et économiques (privé), des comités sociaux d'administration dans la fonction publique d'État, des comités sociaux territoriaux dans la territoriale et des comités sociaux d'établissements dans la fonction publique hospitalière. Mais les attributions demeurent. La Direccte est devenue la Drieets.
- **La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** ainsi que la carte d'invalidité pourront être délivrées à vie pour les personnes atteintes d'un handicap irréversible.
- **La Prestation de compensation du handicap (PCH)** est élargie aux personnes avec un handicap intellectuel, cognitif, psychique ou un trouble du neurodéveloppement et sera perçue après 75 ans (si perçu avant 60 ans). Une « PCH parentalité » est créée pour les parents d'enfants de 0 à 6 ans.
- **L'Allocation adulte handicapé (AAH)** est « déconjugalisée », c'est-à-dire calculée de façon individuelle, sans tenir compte des revenus du conjoint.
- **Pour les Établissements et services d'aide par le travail (Esat)**, le droit de grève, d'adhérer à un syndicat, la prise en charge des frais de transport, des titres-restaurants et chèques-vacances, de la complémentaire santé ont été obtenus. Cependant, les salariés des Esat n'ont toujours pas de contrat de travail, même si l'employeur ne peut pas licencier, la sortie d'Esat relevant d'une décision de la CDAPH.



● LES AIDANTS BÉNÉFICIENT DE DROITS NOUVEAUX :

- **Plan de développement du répit** : 15 jours de répit par an à domicile ou en établissement pour les aidants les plus concernés ;
- Création d'un **interlocuteur unique** pour les aidants par département via une plateforme de répit en lien avec le Service public départemental de l'autonomie (SPDA) ;
- Mise en œuvre de **l'Assurance vieillesse des aidants (AVA)**, qui remplace l'AVPF (Assurance vieillesse des parents au foyer) et facilitation du recours au congé de proche aidant (CPA) de 3 mois même pour les personnes en pertes d'autonomie moins avancées (GIR4) ;
- **L'Allocation journalière du proche aidant (AJPA)** est désormais ouverte aux conjoints collaborateurs ;
- **Validation des acquis de l'expérience (VAE)** ouverte aux proches aidants ;
- Pour prévenir l'isolement des aidants et leur faciliter l'accès aux ressources et soutiens dont ils ont besoin, **un plan de repérage massif des aidants** sera déployé notamment grâce à la mobilisation des acteurs du secteur et à la formation des professionnels de santé et du médico-social ;
- Amélioration de l'accès aux **bourses** pour les étudiants aidants.



- **LES MODIFICATIONS SUITE À LA RÉFORME DES RETRAITES :**

- La loi permet toujours **un départ entre 55 et 59 ans** pour les travailleurs handicapés de longue date qui remplissent les conditions (différentes entre le public et le privé).
- Les **victimes d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle** justifiant d'un taux d'incapacité (IP) d'au moins 20 % peuvent partir à 60 ans.
- La réforme introduit un nouveau dispositif de **départ anticipé** pour les assurés reconnus inaptes au travail ou justifiant d'une incapacité permanente au moins égale à 50 % ; ils peuvent bénéficier d'un départ à taux plein à 62 ans même s'ils ne remplissent pas la condition de durée de trimestres cotisés.
- Pour les **titulaires de l'AAH**, le départ se fait à 62 ans. Les allocataires de l'AAH à taux 80 % peuvent conserver l'AAH après 62 ans et ne doivent plus recevoir obligatoirement l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA). Ils peuvent ainsi recevoir une AAH différentielle si leur retraite est faible, et l'AAH n'est pas récupérable en cas d'héritage de la personne ou à son décès sur sa succession.



• LA LOI TRANSFORMANT PÔLE EMPLOI EN FRANCE TRAVAIL :

- La loi pour le plein-emploi a pour objectif de faciliter l'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises ordinaires, pour ceux qui le peuvent.
- Sur une préconisation de France Travail, l'orientation en **établissement et service d'accompagnement par le travail** (ESAT) sera prononcée par les **maisons départementales des personnes handicapées** (MDPH). L'orientation en milieu ordinaire simple ou accompagné sera privilégiée.
- Pôle Emploi/Cap Emploi sera informé par les MDPH de toute RQTH délivrée à une personne sans emploi qui a confirmé son souhait d'être accompagnée par un professionnel de l'emploi.
- Un employeur comme un salarié peuvent faire appel gratuitement à un **réfèrent emploi accompagné** pour sécuriser un parcours en emploi.
- Une **plateforme de prêt de matériel** sera déployée dans chaque région par les fonds Agefiph et Fiphfp pour les personnes qui entrent en formation ou qui sont recrutées sur un contrat court.
- Lancées à titre expérimental, les **Entreprises adaptées de travail temporaire** (EATT) et les contrats à durée déterminée nommés « **Tremplin** » proposés en entreprises adaptées sont confirmés et seront inscrits dans le Code du travail. Les entreprises « ordinaires » pourront donc recruter un candidat identifié à la suite d'une mission d'intérim proposée par une Entreprise adaptée de travail temporaire.