

## EMPLOI

► **Est-il réellement possible aujourd'hui de considérer le sida comme un handicap ordinaire dans le monde du travail ?**

## retour à l'emploi : si je veux (si je peux...)

### cotisation

□ **Adhésion annuelle : 150 F.** Elle vous permet de participer à la vie de l'association, aux séminaires qu'elle organise régulièrement, vous donne accès aux services exclusifs comme la consultation par e-mail d'une revue de la presse spécialisée internationale, et vous donne le droit de voter à son assemblée générale annuelle.

**4** Veuillez compléter et détacher ce bulletin, et le renvoyer accompagné de votre règlement à l'ordre d'Actions Traitements 190 bd de Charonne 75020 PARIS

▲ NOM

▲ PRÉNOM

▲ ADRESSE

▲ CODE POSTAL

▲ VILLE

▲ TÉLÉPHONE

▲ DATE

▲ SIGNATURE

**L'Etat et les pouvoirs publics ne cessent de l'asséner. Ceux qui, parmi nous, touchent l'Allocation Adulte Handicapé, seraient trop souvent des fraudeurs et des parasites. Grâce aux multithérapies, nous serions tout à fait capables de travailler, d'avoir un emploi stable. Nous n'aurions plus ainsi à profiter de la solidarité nationale. C'est oublier que si beaucoup d'entre nous ont un emploi, qu'ils peuvent et souhaitent conserver, ce n'est pas à n'importe quel prix.**

**à** ceux qui estiment que nous sommes des parasites, il faut tout d'abord répondre que nous préférons une activité qui nous rapporte plus que ce " minimum social " qu'est l'Allocation Adulte Handicapée (AAH).

3 580 frs (pour le taux plein) chaque mois, cela nous suffit à peine pour

### Un monde de discriminations en tous genres

Si nous sommes en effet capables de (ré)intégrer le monde du travail, cela ne veut pas dire pour autant que le monde du travail veuille de nous. Pour les séropos, il s'agit d'un lieu hautement discriminant. Ainsi, à l'embauche, il faut présenter à l'em-

possible ; en conservant un emploi dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique (en faire la demande auprès du médecin-conseil de la Sécurité sociale, quand vous êtes en arrêt longue maladie). Mais c'est l'ensemble du dispositif d'adaptation du monde du travail aux handicapés qu'il faudrait réviser, car celui-ci est complexe et mal adapté.

**"Il existe un moyen de lutter contre ces discriminations : en exigeant de la CPAM une notification d'affiliation neutre, sur laquelle la mention 100% n'apparaît pas..."**

survivre. Comment pourrions-nous, si nous en étions capables, refuser une activité plus lucrative ?

Le reproche s'adresse particulièrement aux militants séropositifs. S'ils peuvent exercer une activité bénévole dans une association de lutte contre le sida, c'est qu'ils seraient capables de travailler. Là encore, la réponse est claire. D'une part, il faut rappeler aux pouvoirs publics, volontairement amnésiques, que c'est au prix de nos vies et de notre santé que nous faisons reculer le sida, l'exclusion, l'ignorance et l'intolérance. D'autre part, notre " travail " dans les associations ne s'exerce absolument pas dans les mêmes conditions que dans le cadre d'un emploi.

ployeur sa notification d'affiliation à la Sécurité sociale avec la mention " 100 % ", qui révèle un problème de santé. Par ailleurs, il faut souvent adhérer à une mutuelle de groupes pour une assurance, qui vous contraint à révéler votre séropositivité. Travailler au bureau ou dans l'entreprise nécessite que l'on justifie clairement chaque absence. Il faut tenir malgré la fatigue. Le monde du travail peut nous exclure et devenir aussi une menace pour notre état de santé.

Il existe bien sûr quelques moyens de lutter contre ces risques d'exclusion ; en demandant à la CPAM une notification d'affiliation " neutre ", sur laquelle la mention " 100% " n'apparaîtra pas ; en évitant l'affiliation à la mutuelle de l'entreprise, lorsque c'est

### La reconnaissance travailleur handicapé

En vous présentant ce dispositif, nous espérons vous donner de meilleures armes pour retrouver le monde du travail. Les COTOREP, si elles donnent accès à des aides sociales comme l'Allocation Adulte Handicapé, sont aussi chargées, dans leur première section, d'examiner des demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et de prescrire une orientation ou reclassement professionnel (ORP). La RQTH implique une aptitude au travail, mais pas n'importe lequel, comme le précise les textes. Il est nécessaire que ce travail soit adapté à l'état de santé de la personne handicapée. Le Code du travail définit trois catégories de handicap. A/ léger, B/ moyen, C/ grave. La RQTH n'apporte pas d'aide financière, seulement une aide à la recherche d'emploi. Elle n'est jamais accordée à titre définitif et dans tous les cas pour une période de cinq ans maximum. Trois à quatre mois avant l'échéance, c'est

à la personne handicapée de solliciter le renouvellement de la RQTH auprès des services de la COTOREP.

La non-reconnaissance de travailleur handicapé (NRTH) implique une inaptitude actuelle au travail, la personne relevant de soins. Les notifications RQTH ou NRTH sont personnelles et confidentielles, votre employeur n'a pas accès à cette information.

Rempli par votre médecin traitant, et d'éventuels spécialistes, le dossier passe ensuite en équipe technique constituée d'assistantes sociales, de médecins, de représentants de différentes structures d'insertion, d'un chargé d'accueil, d'un psychologue du travail, etc... L'équipe technique fait alors une proposition à la commission qui se tient dans les 10 jours qui suivent l'achèvement de l'instruction du dossier et notifie sa décision à la personne handicapée.

Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP bénéficient de la loi du 10 juillet 1987. Celle-ci oblige les entreprises et les

quitter de cette contribution, plutôt que d'employer des personnes handicapées. Dès lors, la RQTH perd la plus grande partie de son efficacité dans la recherche d'un emploi. Une augmentation importante de la taxe à verser aux AGEFIPH permettrait d'inciter les employeurs à recruter systématiquement des personnes handicapées.

Issue de la loi du 10 juillet 1987, les AGEFIPH ont pour objet de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Elle finance les stages spécifiques adaptés aux personnes handicapées ainsi que les actions d'adaptation de poste de travail. Elle alloue à toute personne reconnue travailleur handicapé et qui trouve un emploi une prime à l'embauche de 10 000 francs versée en une seule fois. L'employeur se verra doter de 15 000 francs chaque fois qu'il embauchera un travailleur handicapé pour une période minimale d'un an. Une personne handicapée qui souhaite créer sa propre entreprise peut proposer à

la fonction publique offre des avantages en matière de congés maladie, de congés longue-maladie et d'indemnités journalières particulièrement intéressants pour les personnes séropositives.

### **Des options tout à fait théoriques**

Comme on le voit, il existe des possibilités pour un séropo de trouver un emploi dans des conditions optimales. Mais ces options restent souvent théoriques, compte tenu de la méconnaissance et souvent de la mauvaise volonté qu'affichent les entreprises face à l'intégration des handicapés et des malades. Les séropos se retrouvent donc dans le circuit normal, avec toutes les possibilités de discrimination que l'on a vues, de refus d'embauche ou de licenciement abusif pour raisons de santé. Dans ce contexte, parce que le gouvernement et les pouvoirs publics ne font rien ou presque pour nous faciliter l'accès à des emplois adaptés à notre état de santé (physique et psychique), qu'ils cessent au moins de nous retirer les prestations minimum pour survivre, et qu'ils arrêtent de nous traiter de parasites. Nous sommes des séropositifs, malades du sida, qui entendons travailler dans un emploi que nous aurons choisi, dans des conditions qui ne mettent pas notre santé en danger.

**Eric Dagher**

## **"Nous entendons avoir accès à un emploi que nous aurons choisi, dans des conditions qui ne mettent pas notre santé en danger..."**

établissements de 20 salariés et plus, du secteur public ou privé, à employer des travailleurs handicapés (TH) dans une proportion de 6% de leurs effectifs salariés. L'employeur peut s'acquitter de son obligation de quatre manières distinctes : l'embauche directe, la conclusion de contrats de sous-traitance avec le milieu protégé (MP), la mise en œuvre d'un accord d'entreprise ou de branche professionnelle (l'accord doit prévoir un plan d'embauche, d'insertion et de formation, plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement) ou verser une contribution annuelle à l'AGEFIPH, association nationale qui récolte et gère l'argent versé par les entreprises.

Malheureusement, la très grande majorité des entreprises préfèrent s'ac-

quitter de cette contribution, plutôt que d'employer des personnes handicapées. Dès lors, la RQTH perd la plus grande partie de son efficacité dans la recherche d'un emploi. Une augmentation importante de la taxe à verser aux AGEFIPH permettrait d'inciter les employeurs à recruter systématiquement des personnes handicapées.

Issue de la loi du 10 juillet 1987, les AGEFIPH ont pour objet de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Elle finance les stages spécifiques adaptés aux personnes handicapées ainsi que les actions d'adaptation de poste de travail. Elle alloue à toute personne reconnue travailleur handicapé et qui trouve un emploi une prime à l'embauche de 10 000 francs versée en une seule fois. L'employeur se verra doter de 15 000 francs chaque fois qu'il embauchera un travailleur handicapé pour une période minimale d'un an. Une personne handicapée qui souhaite créer sa propre entreprise peut proposer à

la fonction publique offre des avantages en matière de congés maladie, de congés longue-maladie et d'indemnités journalières particulièrement intéressants pour les personnes séropositives.

## **glossaire**

**Rappel des sigles et abréviations des services et des organismes les plus courants.**

**AAH.** Allocation Adulte Handicapé

**ACT.** Appartement de coordination thérapeutique

**AGEFIPH.** Association Nationale de Gestion de Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés

**COTOREP.** Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel

**CPAM.** Caisse Primaire d'Assurance Maladie

**DDASS.** Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales

**FSL.** Fond Social de Logement

**MP.** Milieu Protégé

**NRTH.** Non-Reconnaissance Travailleur Handicapé

**ORP.** Orientation ou reclassement professionnel

**PDITH.** Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés

**POPS.** Plan d'occupation du patrimoine social

**RQTH.** Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé

**TH.** Travailleur Handicapé

## **info line**

La ligne d'information sur les traitements fonctionne du lundi au vendredi de 15h00 à 18h00 au 01 43 67 00 00.