

L'APEDV est très vigilante quant à l'application de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, en particulier pour les dispositions suivantes.

Pour la première fois, le terme handicap est défini, comme *"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"*.

I - LA SCOLARISATION (articles 19 à 22).

La loi affirme le devoir du service public de l'éducation d'assurer une formation scolaire, professionnelle ou supérieure aux enfants, adolescents et adultes présentant un handicap. Tout enfant ou adolescent porteur d'un handicap doit être inscrit dans l'établissement scolaire le plus proche de son domicile, dit "de référence". Néanmoins, *si sa scolarisation nécessite des dispositifs adaptés, il peut être inscrit dans une autre école, ou un institut spécialisé, sur proposition de l'établissement de référence et avec l'accord de ses parents.*

Lorsqu'une scolarisation en milieu ordinaire a été décidée, mais que les conditions d'accès à l'établissement de référence la rendent impossible, les surcoûts imputables au transport du jeune handicapé vers une autre école sont à la charge de la collectivité territoriale compétente pour la mise en accessibilité des locaux.

Un projet personnalisé de scolarisation, puis un parcours de formation adapté, devront être construits autour des besoins de chaque enfant et adolescent. Chaque département devra constituer des équipes de suivi de la scolarisation. Enfin, la loi ouvre la possibilité pour les assistants d'éducation d'exercer leurs fonctions auprès d'un jeune handicapé dans le cadre universitaire.

II - L'EMPLOI ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE (articles 23, 24 et 31).

La loi réaffirme le principe de non-discrimination en raison du handicap dans le cadre professionnel. Toutefois, elle précise que des différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas des discriminations lorsqu'elles sont *"objectives, nécessaires et appropriées"*. Pour garantir ce principe, les employeurs devront prendre, en fonction des situations concrètes, les *"mesures appropriées"* pour permettre aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi (personnes reconnues travailleurs handicapés, titulaires de la carte d'invalidité et de l'AAH Allocation aux Adultes Handicapés) d'accéder à un emploi, de l'exercer, de le conserver et d'y progresser. Elles ne doivent cependant pas entraîner des

"charges disproportionnées".

Dans le secteur privé, des négociations collectives, relatives à l'emploi, à la formation et aux conditions de travail des personnes handicapées devront avoir lieu au niveau de la branche tous les trois ans, et au sein de l'entreprise, annuellement. Si l'entreprise ne s'acquitte pas de son obligation d'employer au moins 6 % de personnel handicapé, sa contribution à l'AGEFIPH (Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées) est relevée de 500 à 600 fois le SMIC horaire par handicapé non embauché, et pourra même être portée à 1500 fois, si elle n'a employé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi depuis plus de trois ans. Il convient en outre de signaler la transformation des ateliers protégés en *"entreprises adaptées"*, pour conforter leur position entre entreprises classiques et Centres d'Aide par le Travail, et faciliter l'accès au milieu ordinaire, à l'intérieur desquels la rémunération perçue ne pourra pas être inférieure au SMIC.

Dans le secteur public, un fonds pour l'insertion des personnes handicapées, sur le modèle de l'AGEPIPH, sera créé pour chacune des trois fonctions publiques (Etat, collectivités territoriales, hôpitaux), enfin astreintes au même quota que les entreprises privées (à condition que la structure emploie au moins vingt agents). En outre, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne pourront se voir opposées les limites d'âge pour l'accès aux grades et emplois publics, et bénéficieront des dispositions spéciales prévues pour les départs anticipés à la retraite, à taux plein, après 120 trimestres de cotisation.

III - L'ACCESSIBILITE (articles 41, 43, 45).

La loi pose le **principe de la chaîne de déplacement : doivent être accessibles, dans un délai de dix ans, le cadre bâti, la voirie, les espaces publics, les systèmes de transport** et leur intermodalité.

L'obligation d'accessibilité concerne les bâtiments nouveaux, ainsi que ceux existants s'ils font l'objet d'opérations de rénovation. Toutefois, *des dérogations motivées peuvent être autorisées en cas d'impossibilité technique, de contraintes liées à la préservation du patrimoine architectural, ou lorsqu'il y a disproportion manifeste entre les améliorations apportées et leurs conséquences.* Des procédures de contrôle et de sanction sont prévues : l'autorité administrative peut décider la fermeture d'un établissement recevant du public ne répondant pas aux normes d'accessibilité, ou refuser d'accorder une subvention pour la construction, l'extension ou la transformation du gros œuvre d'un bâtiment dont le maître d'ouvrage ne les respecterait pas. Les sanctions pénales sont renforcées. Il est à noter que **les constructeurs devront prendre en compte l'ensemble des handicaps, y compris sensoriels**, et non plus seulement les personnes en fauteuil roulant.

Les transports collectifs devront être accessibles d'ici 2015, et leurs responsables établir avant 2008 des schémas directeurs d'accessibilité. En cas d'impossibilité technique avérée, des "moyens de transport adaptés aux besoins des personnes handicapées ou à mobilité réduite doivent être mis à leur

disposition". Les réseaux souterrains de transports ferroviaires existants ne sont pas soumis au délai de dix ans, mais doivent, dans les trois ans, établir leurs schémas directeurs et mettre en place des transports de substitution. En clair, cela signifie que *le métro parisien n'a pas à être mis aux normes pour l'existant, mais que la RATP devra développer des lignes de tramway et d'autobus accessibles*. Chaque commune devra établir un plan de mise en accessibilité de la voirie et des aménagements des espaces publics, compatible avec les plans de déplacement urbain. Enfin, l'article 25 prévoit que dans trois ans, les quelques 5500 sites internet des services publics devront être accessibles.

IV - L'INSTAURATION D'UNE PRESTATION DE COMPENSATION (articles 11 et 12).

La loi affirme le droit, pour la personne handicapée, à compensation "de son handicap, quelles que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie". Ces besoins seront inscrits dans un plan personnalisé de compensation, élaboré en prenant en considération ses besoins et ses aspirations, lesquels auront été définis dans son projet de vie. Toute personne handicapée de moins de 60 ans est concernée (pour les moins de 20 ans, depuis le décret du 1^{er} avril 2008 ; après, c'est le droit des personnes âgées qui s'applique). **Cette prestation vise à couvrir les besoins en aides humaines, animales et techniques.** Aucune condition de ressources n'est fixée, mais elle sera accordée sur la base de tarifs et de montants fixés par nature de dépense dans la limite d'un taux de prise en charge qui, eux, peuvent varier selon les ressources du bénéficiaire. Sont toutefois exclues, en partie, des ressources considérées, les revenus d'activité professionnelle de l'intéressé. Seules pourront en bénéficier les personnes vivant à leur domicile.

Cette prestation est appelée à se substituer à l'allocation compensatrice pour tierce personne ; les handicapés bénéficiant de cette dernière allocation pourront cependant décider de la conserver lors de son renouvellement, tant qu'ils en remplissent les conditions d'attribution, sachant qu'elles ne peuvent pas se cumuler.

V - LA REFORME DE L'ALLOCATION AUX ADULTES HANDICAPES (article 16).

Pour les personnes handicapées reconnues dans l'incapacité de travailler, la loi crée une garantie de ressources, constituée par l'Allocation aux Adultes Handicapés et un complément de ressources, **équivalente à 80 % du SMIC net.** Les bénéficiaires de l'AAH au chômage du fait de leur handicap, qui ne perçoivent aucun revenu professionnel propre et disposent d'un logement indépendant pour lequel une aide personnelle au logement leur est versée, recevront pour leur part une "majoration pour la vie autonome" de 100 € mensuels. Le complément d'AAH, dont l'objet est de favoriser l'accès au logement indépendant, sera en contrepartie supprimé lors du renouvellement de l'AAH.

En outre, la loi prévoit que tous les trois ans, sera remis au Parlement un rapport sur l'exécution de ce texte, et que le Gouvernement organise, selon la même périodicité, une conférence nationale du handicap, afin de débattre des orientations et des moyens de la politique concernant les personnes handicapées. Il reste à souhaiter que les beaux principes et les vertueuses déclarations trouvent ne serait-ce qu'un début d'application dans la vie scolaire, sociale, quotidienne et professionnelle des personnes concernées et de leurs familles.