

## e dito



*Madame, Monsieur,*

*Ce bulletin comporte un dossier spécial sur l'emploi des travailleurs handicapés. La loi du 11 février 2005 apporte quelques modifications quant aux obligations et aides à l'emploi des travailleurs handicapés en milieu de travail ordinaire ou en structures*

*spécialisées, qui sont résumées ici.*

*Le Ciamt participe à l'aide à l'insertion socio-professionnelle des personnes handicapées, grâce à son équipe médicale et les intervenants en ergonomie, par des propositions d'aménagement de poste, d'adaptation des processus de travail, d'orientation vers des instances spécifiques.*

*Un de nos adhérents, Directeur d'un Centre d'Aide par le Travail, nous décrit également les caractéristiques de son centre et sa démarche d'aide à l'insertion.*

*L'occasion pour nous de rappeler que ce bulletin, qui est le vôtre, vous est ouvert si vous souhaitez présenter votre entreprise, mettre en avant des actions de prévention.*

*Nous vous informons également de l'ouverture d'un nouveau centre médical du Ciamt situé dans le Val-de-Marne à Choisy-le Roi. La création de ce centre, excentré par rapport à nos différents centres parisiens, va dans le sens d'une proximité optimale que nous souhaitons apporter à nos entreprises adhérentes.*

*Dr Patrick Le May*

### Dossier : L'emploi des travailleurs handicapés P. 2 à 4

*Le cadre juridique.  
L'action du Ciamt.  
Un exemple de Centre d'Aide par le Travail.*

### Diététique : Le foie gras P. 5

*A l'approche des fêtes, quelques caractéristiques sur ce produit de fabrication française par excellence, sa fabrication, sa composition.*

### Infos pratiques P. 6

*Nouvelles prestations au Ciamt.  
Ouverture d'un nouveau centre à Choisy-le Roi.*

# Dossier : L'emploi des travailleurs handicapés

- Le cadre juridique
- L'action du Ciamt
- Un exemple de Centre d'Aide par le Travail

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 «pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées» apporte un grand nombre d'avancées dans de multiples domaines. Elle a pour but, entre autres, de faciliter l'insertion des personnes handicapées à la vie sociale et à la vie professionnelle.

Cet article propose de préciser les principales lignes de cette loi (sur le plan handicap et travail), les obligations des employeurs, et présente l'action du CIAMT dans l'aide à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

## LE CADRE JURIDIQUE\*

### Un peu d'histoire

Le recrutement de personnes handicapées est en constante progression, passant de 7.000 par an en 1987 à plus de 100.000 de nos jours, pour la plus grande satisfaction des entreprises, des salariés handicapés et du collectif de travail valide. Aujourd'hui, seulement 26% des entreprises n'embauchent aucun salarié handicapé.

### Les petites entreprises de moins de 20 salariés

Bien que celles-ci ne sont pas concernées par l'obligation légale de recruter des personnes handicapées, 55 % des embauches ayant bénéficié d'une aide financière versée par l'Agefiph ont eu lieu dans ces établissements.

### Satisfaction partagée

Les entreprises, toutes tailles confondues, se déclarent majoritairement satisfaites.

Les travailleurs handicapés sont perçus, par les employeurs et les salariés valides, comme aussi performants (82%), ayant autant l'esprit d'équipe (64 %) et la capacité à s'intégrer (60 %).

L'absentéisme ne constitue pas une particularité des travailleurs handicapés, puisqu'ils ne sont pas plus souvent absents que leurs collègues valides.

Par contre, la motivation et le sens au travail semblent caractériser les travailleurs handicapés.

### Ce qu'impose la loi

La loi du 10 Juillet 1987 fixe à toute entreprise employant plus de 20 salariés, depuis plus de 3 ans, une obligation d'emploi de personnes handicapées, correspondant à

6% de son effectif. Sinon, elle reverse une contribution à l'Agefiph en fonction des unités manquantes.

Cette obligation est renforcée par la loi du 11 février 2005 qui apporte certaines modifications.

### L'obligation de l'employeur

Actuellement, les entreprises ont 5 moyens pour satisfaire à leur obligation d'emploi de personnes handicapées. La loi du 11 février 2005 (applicable à partir du 1er Janvier 2006, pour la déclaration à retourner avant le 15 février 2007) leur en propose un 6ème. Ces moyens peuvent se combiner entre eux.

### Les moyens d'application de la loi

#### 1. Employer des personnes handicapées

Chaque personne handicapée employée, justifiant d'un des titres de bénéficiaire, représente 1 unité.

Les personnes, en fonction de leur âge, de l'importance du handicap ou de leur situation lors de l'embauche comptent pour des unités supplémentaires.

#### Ce qui va changer à partir du 1er janvier 2006 :

- Seront également bénéficiaires de la loi les personnes handicapées titulaires d'une carte d'invalidité ou de l'allocation adulte handicapé (AAH).

- Chaque personne handicapée comptera pour une unité si elle a été présente six mois au moins, et ce, quelles que soient la nature du contrat de travail et sa durée.

Les missions d'intérim et les mises à disposition d'une entreprise extérieure seront comptées au prorata temporis de présence dans l'entreprise .

La "lourdeur du handicap" demeure un critère permettant de diminuer la contribution due à l'Agefiph.



#### 2. Accueillir une personne en formation

Les entreprises qui accueillent des demandeurs d'emploi reconnus handicapés dans le cadre de stage conventionné d'une durée minimum de 150 heures peuvent valoriser ces actions au titre de leur obligation d'emploi.

#### 3. Sous-traiter en secteur protégé

Les entreprises peuvent remplir jusqu'à 50% de leur obligation d'emploi en passant des contrats de sous-traitance avec des établissements de travail protégé : Atelier Protégé désormais appelé « entreprise adaptée », Centre d'Aide par le Travail ou Centre de Distribution de Travail à Domicile.

#### 4. Verser une contribution à l'Agefiph

Le versement d'une contribution à l'Agefiph est une possibilité offerte aux entreprises pour satisfaire leur obligation d'emploi.

Le montant de la contribution est calculé en fonction du nombre d'unités manquantes (UM) et de la taille de l'entreprise :

- De 20 à 199 salariés : 300 fois le SMIC horaire par UM
- De 200 à 749 salariés : 400 fois le SMIC horaire par UM
- A partir de 750 salariés : 500 fois le SMIC horaire par UM



#### Ce qui va changer à partir du 1er janvier 2006 :

- La contribution à l'Agefiph va s'alourdir : jusqu'à 600 fois le Smic horaire (au lieu de 500 aujourd'hui) par unité manquante.

- Pour les entreprises dont le quota sera nul (aucune embauche, aucune sous-traitance...), le montant de la contribution annuelle à l'Agefiph sera porté à 1500 Smic horaire.

## 5. Signer un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement

La conclusion d'un accord relatif à l'emploi des travailleurs handicapés permet à l'entreprise de s'exonérer de l'obligation d'emploi durant la période de validité de l'accord, s'il est agréé par l'autorité administrative.

Cet accord doit comporter obligatoirement un plan d'embauche de personnes handicapées et au moins deux des actions suivantes :

- un plan d'insertion et de formation,
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques,
- un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

## 6. Valoriser les dépenses réalisées

En plus des moyens listés ci-dessus, la loi du 11 février 2005 prévoit que les entreprises pourront valoriser les dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi ou encore l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées.

Cette nouvelle disposition entrera en vigueur au 1er janvier 2006 et sera prise en compte dans la déclaration 2006 à retourner avant le 15 février 2007.



## LE CIAMT, VOTRE PARTENAIRE

Dans le cadre de l'emploi des travailleurs handicapés, le Ciamt peut intervenir et aider ses entreprises adhérentes de différentes façons :

- Vous donner des précisions sur les modalités d'application de la nouvelle loi, concernant le plan handicap et travail, votée le 11 Février 2005.
- Vous indiquer des "entreprises adaptées" adhérentes du Ciamt pour sous-traiter certains de vos travaux ou vous fournir des intérimaires. Voir l'article du CAT Maurice Pilod .
- Vous orienter et vous mettre en relation avec les institutions compétentes, les chargés de mission... comme Axe Maintien Emploi ou Prométhée ou Synergie, etc.

• Vous faciliter les démarches pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

• Vous aider à l'élaboration du dossier Agefiph -ou autres organismes- pour obtenir des aides financières.

### N'hésitez pas à contacter :

- **Votre médecin du travail**
- **Dr Patrick Le May, responsable communication.**  
Tél. : 01 40 74 90 31
- **Véronique Bossard, assistante sociale.**  
Tél. : 01 43 87 70 47 (le mardi)
- **Béatrice Nozari, ergonome.**  
Tél. : 01 40 74 90 33

## Qui peut solliciter ces aides ?

Toutes les entreprises du secteur privé et du secteur public soumises au droit privé peuvent solliciter l'Agefiph, quel que soit leur effectif.

Toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés non soumises à l'obligation d'emploi de personnes handicapées, peuvent obtenir des aides financières pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

## Qui sont les bénéficiaires ?

Les salariés handicapés à prendre en considération sont définis par le Code du travail (Art. L. 323-3). Il s'agit, notamment, des travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), ex-Cotorep.

## L'action du médecin du travail

Le médecin du travail est votre partenaire privilégié dans toutes les démarches d'insertion ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

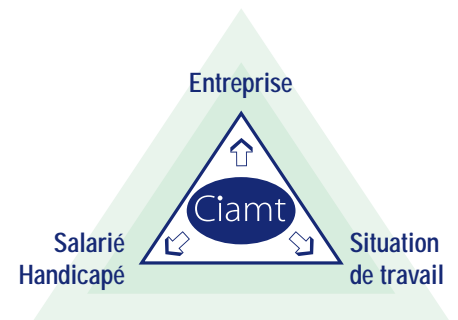
La connaissance conjointe de l'entreprise et des situations de travail, ainsi que du salarié handicapé -à l'embauche ou construite sur le temps lors des visites- confère au médecin du travail un rôle central pour satisfaire les objectifs, les attentes et les besoins de chacun.

## L'équipe pluridisciplinaire du Ciamt

Pour favoriser l'embauche ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, le Ciamt met à votre disposition une équipe pluridisciplinaire :

### Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)

Les IPRP ont pour mission d'évaluer les éventuelles contraintes de l'environnement de travail - ambiances lumineuse, sonore, thermique; gestes et postures; risques professionnels; étude de poste; sécurité etc.- pour proposer des voies de solutions dans le but d'améliorer les conditions de travail.



### Assistante sociale

Le médecin du travail de votre entreprise peut solliciter des consultations du salarié handicapé auprès de notre assistante sociale pour optimiser la démarche d'insertion professionnelle.

### Ergonome

L'ergonome du Ciamt (IPRP habilité) intervient pour proposer des aménagements de poste adaptés au handicap et à la situation de travail.

Cela nécessite une étroite collaboration avec le médecin du travail pour connaître la nature et les éventuelles évolutions du handicap, et une analyse de l'activité au sein de l'entreprise.

Pour toutes interventions, l'ergonome est soumis au secret médical et au secret de fabrication.

Pour obtenir des aides financières pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, l'Agefiph demande, entre autres, une étude ergonomique circonstanciée permettant d'évaluer les aides techniques à mettre en place.

*Dr Patrick Le May  
Béatrice Nozari, ergonome du Ciamt*

\*source AGEFIPH

# La parole à un de nos adhérents

## le Centre d'Aide par le Travail (CAT) Maurice PILOD

En plus du handicap réel et reconnu, physique ou mental, les personnes handicapées accueillies au CAT présentent du fait de leur parcours, du regard posé par la société et de leur étiquetage administratif un complexe d'infériorité, une réelle difficulté à se considérer comme capables, talentueux, aptes à l'apprentissage.



Cet a priori négatif représente une forme de «sur-handicap», un frein à leur évolution.

C'est à partir de ce postulat que nous avons proposé, au sein de notre CAT, des activités de soutien, artistiques, sportives ou intellectuelles susceptibles de favoriser la prise de conscience de leur valeur.

Chaque personne peut accéder, pendant 4 heures par semaine, à une activité de son choix parmi la musique, le théâtre, les arts plastiques, le tir à l'arc, le Tai Chi Chuan (mouvements déterminés et spécifiques réalisés lentement et répétés), ou encore la participation à notre journal « les petits potins de Maurice ».

Cette démarche, cheval de bataille de notre CAT, permet une reconnaissance et un épanouissement des personnes, la révélation de richesse et de talents insoupçonnés.

Notre CAT, créé en 1958, accueille actuellement 86 personnes handicapées (94 prévues en 2006).

La moyenne d'âge est de 44 ans.

Le travail se déroule dans notre centre offrant une surface de 1400 m<sup>2</sup> répartie sur 3 étages. Les activités comprennent la mise sous pli, le conditionnement, le routage, la préparation des commandes. Des prestations sur site sont également proposées en entreprise.

**ATELIERS**  
**ACCAP**

16 bis, bd du M<sup>re</sup> Leclerc  
94340 JOINVILLE-LE-PONT  
Tél. : 01 48 83 48 10  
Fax : 01 48 83 48 21  
ateliers@accap.fr

Créer et Imprimer pour Exprimer

**Conception et réalisation  
de tous documents d'entreprises  
publicitaires, commerciaux, administratifs...**



Enfin, situé à proximité du CAT, au 139 Boulevard Voltaire Paris 11<sup>ème</sup>, se trouve un magasin qui nous tient particulièrement à cœur : «Les petits vélos de Maurice».

Sur une surface de 120 m<sup>2</sup>, il est animé par une équipe de travailleurs handicapés encadrée par des professionnels proposant l'entretien, la réparation et la vente de vélos.

Ainsi, par le développement de moyens adaptés et la dynamique d'une équipe d'encadrement, le CAT Maurice Pilod œuvre à la réussite de sa mission d'insertion socio-professionnelle des personnes handicapées.

Celles-ci sont étroitement associées à cette démarche, devenant ainsi acteurs de leur propre évolution.

*Luc DAHAN*  
Directeur du CAT Maurice PILOD  
17, impasse Truillot - 75011 PARIS  
Tél. : 01.43.14.85.60

# Diététique

## Le foie gras

A l'approche des fêtes, impossible d'échapper au foie gras. En raison des exigences de qualité qu'il requiert, ce produit se place comme un mets de luxe. Les français consomment à eux seuls 90% du tonnage mondial de ce produit de fabrication française par excellence.

### Obtention du foie gras

Les canards ou les oies sont élevés puis engraisés par gavage le plus souvent au maïs avant d'être abattus au bout de 25 semaines. Après extraction, les foies sont pesés (ils doivent faire 300g minimum), triés puis vidés de leur sang.

La séparation se fait sous forme de blocs, de foie gras ou de foie gras entier, avant d'être mélangés puis cuits.

### Conservation

Le foie gras est assaisonné puis mis dans une boîte, un bocal ou une conserve.

Sa cuisson consiste en une stérilisation à l'autoclave à 110°C pendant 1h afin d'inhiber les germes présents (*Salmonella* & *Clostridium botulinum*). La conservation ainsi obtenue se garde jusque 4 ans en cave dans un endroit frais et sec.

La graisse est due à l'exsudation du foie au cours de la cuisson, le taux de fonte maximum admis étant de 30% du poids.

### Les caractéristiques de qualité

Le taux de fonte.

La couleur pâle et uniforme.

La texture lisse et homogène.

Le moelleux.



## Foie Gras

### Dénominations et compositions

Le terme « foie gras » ne peut être associé qu'aux mots « entier » ou « bloc ».

Il peut être assaisonné de sel, sucre, épices et plantes aromatiques, eaux de vie, vin et vins liquoreux.

Le « foie gras d'oie entier » est constitué d'un ou plusieurs lobes moulés.

Le « foie gras de canard entier » peut également être composé d'un seul morceau de lobe.

Le pourcentage respectif des 2 espèces doit être indiqué.

### Diététique

La forte teneur en acides gras monoinsaturés en fait un aliment intéressant car il protège les artères des dépôts d'athérome. Cependant, il est conseillé de le consommer avec modération compte tenu de sa valeur calorique et de sa teneur en cholestérol.

	Pour 1 tranche (40g)	Pour 100g
Apport énergétique (kcal)	112	448
Protéines (g)	2,5	10
Lipides (g)	11	44
Glucides (g)	0,75	3
Composition lipidique :		
Acide Gras Saturés (g)	3	12
Acide Gras Monoinsaturés (g)	6,3	25,5
Acide Gras Polyinsaturés (g)	1,2	4,8
Cholesterol (mg)	95	380

Le « foie gras d'oie » ou le « foie gras de canard » est composé de foie gras en morceaux agglomérés entre eux. Cependant, le poids des morceaux doit être dominant.

Le « bloc de foie gras de canard » ou « bloc de foie gras d'oie » est un foie gras reconstitué par des moyens mécaniques pouvant éventuellement contenir des morceaux apparents à la coupe.

La dénomination de vente ne peut faire référence à la présence de truffes que si son taux est supérieur ou égal à 3%.

Les mélanges de foie gras d'oie et de canard sont autorisés pour les « parfaits », « purées » ou « mousses ».

Le foie gras se consomme généralement en entrée.

Pour lui donner toute sa saveur, sortez-le du réfrigérateur 15 minutes avant de le servir.

Le foie gras cru coupé en escalope se cuisine souvent poêlé et est à la base de recettes comme le tournedos Rossini.

Il s'accommode très bien d'un mélange sucré/salé (pain d'épice, mangue, figue...).

Ces différentes vertus sont autant de raisons de céder à ce plaisir de saison.

*Caroline Fauque  
Diététicienne du Ciamt*

## INFOS PRATIQUES

### Deux nouvelles prestations proposées aux adhérents du Ciamt :

- Prévention du risque tabac en entreprise

Cette action, menée par notre équipe « tabac-entreprise » comprend une présentation collective sur le risque tabac et des consultations individuelles.

- Gestion du stress en entreprise

Le Ciamt propose une information sur le stress et sa gestion (présentation collective) et une formation à la gestion émotionnelle du stress (formation pratique comprenant l'apprentissage de la régulation respiratoire et des techniques de relaxation).

Pour tout renseignement, contactez

Caroline Chedebois :

Tél. : 01 40 74 03 20

Mail : [c.chedebois@ciamt.org](mailto:c.chedebois@ciamt.org)

### Ouverture d'un nouveau centre :

Depuis septembre 2005, le Ciamt dispose d'un nouveau centre médical situé dans le Val-de-Marne, à Choisy - le Roi, 13 allée Ange Gabriel. Pour tout renseignement, contactez le Ciamt au 01 40 74 00 14



Notre nouveau site internet : [www.ciamt.org](http://www.ciamt.org)



### Informations

Édité par le CIAMT : 26, rue Marbeuf 75008 PARIS

Tél.: 01 40 74 00 14 - Fax: 01 43 59 73 06 - <http://www.ciamt.org>

ISSN 1248-1211

Directeur de la publication :

M. Philippe Goj, Président

Commission coordination :

M. Bernard Boulet, Directeur Général

Mme Caroline Chedebois, Assistante de direction

Comité de rédaction :

Dr Patrick Le May, Responsable de la commission communication

Sabine Bekkouche, Assistante communication.

Ont participé à ce numéro : Caroline Fauque, Béatrice Nozari.

SANTÉ ● PREVOYANCE ● EPARGNE ● RETRAITE

**“Découvrez tout ce que  
Mutuelle Bleue peut faire pour vous”**

[www.mutuellebleue.fr](http://www.mutuellebleue.fr)



EN BLEU, TOUT VA MIEUX



Siège social  
68 rue du Rocher Paris 8<sup>e</sup>  
☎ 01 53 42 58 48