

La loi du 11 février 2005 : la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Dans le contexte qui nous intéresse, c'est-à-dire la surdité, ce texte annonce l'apparition de plusieurs nouveautés qui apporte une aide précieuse aux malentendants.

Un droit à la compensation

« Art. L. 114-1-1. La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie. Cette compensation consiste à répondre à ses besoins, qu'il s'agisse de... l'insertion professionnelle, des aménagements du domicile ou du cadre de travail nécessaires au plein exercice de sa citoyenneté... »

Une équipe pluridisciplinaire va évaluer la déficience du sujet mais aussi ses capacités pour élaborer un « plan personnalisé de compensation du handicap ». Aux vues du degré d'incapacité et des ressources de la personne, il lui est attribué la Prestation de Compensation du Handicap ou PCH, qui va remplacer l'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (ACTP).

« Les besoins de compensation sont inscrits dans un plan élaboré en considération des besoins et des aspirations de la personne handicapée ».

Le type de prestations accordées est défini dans l'article L.245-3. : des aides humaines, des aides techniques, des aides exceptionnelles, des aménagements du logement et/ou des aides animalières. Nous savons qu'elle s'élèvera à 3960 € au maximum pour des aides techniques.

Dans le cadre de la surdité, la PCH peut assurer le financement d'aides techniques comme des appareils auditifs ou des aides complémentaires à l'appareillage que nous avons décrites au début de cette partie.

La non-discrimination au travail

Cette directive permet de renforcer le principe de non-discrimination déjà établi dans les lois antérieures. La principale différence est que la priorité est donnée à l'emploi en milieu ordinaire en incitant les employeurs. La loi concerne les organismes publics et privés.

Le principe reste le même : l'employeur est dédommagé par des aides s'il embauche ou maintient dans l'emploi des personnes handicapées dans la mesure de 6% de l'effectif total de ses salariés.

« Art. L. 323-9-1. ... les employeurs prennent ... les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs... d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification ».

Cela concerne toujours les entreprises d'au moins 20 salariés. Aujourd'hui, elle s'étend aux détenteurs de la carte d'invalidité et/ou de l'AAH.

Par contre les sanctions sous forme de contributions versées à L'AGEFIPH sont renforcées c'est-à-dire entre 600 et 1500 fois le SMIC horaire par travailleur handicapé non employé. L'entreprise a trois ans pour se mettre en conformité.

Dans le cadre de la surdité, l'employeur a des aides pour faire des aménagements de postes de travail avec des aides à la communication ou des changements de poste vers un autre moins « agressif » dans le cas d'un ouvrier qui travaillait dans un atelier bruyant.

Accessibilité pour tous

« Art. L. 111-7. Les dispositions architecturales, les aménagements et équipements intérieurs et extérieurs ... des établissements recevant du public,..., des lieux de travail doivent être tels que ces locaux et installations soient accessibles à tous, et notamment aux personnes handicapées, quel que soit le type de handicap... »

Alors que beaucoup de personnes handicapées se plaignent qu'elles n'ont pas accès à certaines activités, ce qui ne leur permet pas de participer à une vie sociale comme elles le souhaiteraient, cette loi rend obligatoire l'accessibilité à tous locaux publics ou privés qui reçoivent du public. Aujourd'hui, une attestation de conformité est établie à chaque fin de chantier d'un bâtiment neuf ou de rénovation.

Si cette obligation n'est pas respectée dans les délais, des sanctions sont fixées (fermeture de l'établissement, amendes...).

Comme le stipule l'article L.111-7-3.(cité dans le paragraphe sur les BIM), l'accès et l'accueil de personnes handicapées dans des locaux neufs sont possibles. Les locaux déjà existants ont 10 ans pour se mettre aux normes, et seulement 5 ans pour les bâtiments tels que des préfectures ou des universités...

Dans le cadre de la surdité, nous parlerons de l'accessibilité à tout ce qui inclue une communication : de la réunion de travail, à ses loisirs, en passant par une séance de cinéma ou de théâtre,...

Les Maisons départementales des personnes handicapées

« Art. L. 146-3. La maison départementale des personnes handicapées exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs familles, ainsi que la sensibilisation de tous les citoyens au handicap ».

Depuis leur création dans chaque département, les Maisons départementales des personnes handicapées ou MDPH instaure le principe du lieu unique pour recevoir et résoudre toutes les problématiques liées au handicap. Cette centralisation est censée faciliter les démarches que doivent faire les personnes handicapées.

Elle regroupe donc tous les organismes qui prennent en charge le handicap comme, par exemple, la Direction départementale des affaires sanitaires et sociales (DDASS), les Caisses d'allocation familiale (CAF) ou encore les Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM). Elle regroupe aussi les équipes des Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) pour les adultes de 20 à 60 ans, des Commissions départementales de l'éducation spéciale (CDES) pour les enfants de 0 à 20 ans, et des Sites pour la vie autonome (SAV) pour les adultes de 60 ans et plus. Ces derniers traitent plus directement les problèmes du handicap.

« Art. R.146-17. Les membres du groupement participent au fonctionnement de la maison départementale en mettant à disposition des moyens sous forme de contributions en nature, en personnels ou financières ».

Chacune de ces MDPH a à sa disposition une équipe pluridisciplinaire composée « de médecins, d'ergothérapeutes, de psychologues, de spécialistes du travail social, de l'accueil scolaire ou de l'insertion professionnelle,...

« Art. R. 146-30. Le r f rent pour l'insertion professionnelle est chargé des relations de la maison départementale avec le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour toutes les questions relatives à l'insertion professionnelle des personnes handicapées ».

Les MDPH ont pour mission d'informer et d'accompagner les personnes, de faire l'évaluation des besoins de la personne, d'assurer l'organisation et le suivi de la mise en œuvre des décisions, d'organiser des actions de coordination avec des dispositifs sanitaires, de sensibiliser tous les citoyens au handicap, ... De plus, elle reçoit toutes les demandes de droits ou de prestations faites par les personnes handicapées.

Au niveau juridique, les MDPH sont des Groupement d'intérêt public (GIP) et sont dirigées par un conseil général.