

IMPORTANT

Mesdames et Messieurs les Maires
et les Présidentes et Présidents d'Etablissement Public d'Eure-et-Loir

Réf : CR/CIRCULAIRE n°2006-14

☎ : 02.37.91.43.53

✉ : conseil.juridique@cdg28.fr

Destinataires : collectivités et établissements comprenant au moins 10 agents suivant le recensement 2005 et collectivités et établissements non affiliés

LA LOI SUR L'EGALITE DES CHANCES, LA PARTICIPATION ET LA
CITOYENNETE DES PERSONNES HANDICAPEES :
ETAT DES LIEUX

SOMMAIRE :

Références légales et réglementaires :	2
1) L'obligation d'emploi de personnes handicapées des collectivités territoriales et de leurs établissements publics:	2
a) Le principe:	2
b) Les bénéficiaires:	3
2) Comment s'acquitter de l'obligation d'emploi?	4
a) Le recrutement:	4
b) Les modalités substitutives à l'obligation d'emploi:	4
3) L'obligation d'emploi en pratique : la déclaration annuelle FIPH et le paiement de la contribution	7
a) comment déclarer ?	7
b) Comment payer ?	7
4) La sanction de l'absence de déclaration ou du défaut de paiement de la contribution	7

ANNEXES :

Recensement des agents handicapés : Exemple de questionnaire type (source CIG)

Références légales et réglementaires :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique territoriale
- Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, modifié par le décret n°2006-148 du 13 février 2006
- Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 modifié relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux
- Circulaire de la Préfecture d'Eure et Loir n°2006-05-000 du 12 mai 2006 (relative au décret du 3 mai 2006 prévoyant les modalités de calcul de la contribution au FIPH ainsi que son fonctionnement)
- Courrier du FIPHFP accompagné d'une notice explicative sur la déclaration annuelle (origine : Caisse des dépôts – retraite)

La loi sur l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 constitue une réforme importante de la législation applicable aux personnes handicapées :

- elle renforce l'obligation d'emploi des collectivités et établissements publics ;
- elle vise à faciliter les recrutements.

1) L'obligation d'emploi de personnes handicapées des collectivités territoriales et de leurs établissements publics¹:

a) Le principe:

Les employeurs publics locaux employant au moins 20 agents à temps plein (ou équivalent)², tous statuts confondus, ont l'obligation d'employer des personnes handicapées à raison d'au moins 6% de l'effectif total des agents rémunérés par la collectivité (taux d'emploi légal), au 1er janvier de l'année écoulée (soit pour 2006, au 1er janvier 2005)³.

L'application de ce dispositif fait l'objet d'un rapport annuel au Comité technique Paritaire, qui est présenté à l'assemblée délibérante de la collectivité ou établissement public.

¹ Références légales et réglementaires : loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ; loi n°84-55 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique territoriale ; loi n°2005-102 du 11 février 2005 modifiant les articles L323-1 à L323-3, L323-4-1, L323-5, L323-8, L323-8-6-1, L323-31 et R323-1 du code du travail

² Effectif d'assujettissement à l'obligation d'emploi

³ Délai de mise en conformité avec la loi : 3 ans à compter de la création de l'administration publique locale (si 20 agents au moins); ou à compter de la date à laquelle l'effectif atteint 20 agents.

Formule de calcul du taux d'emploi inhérent à chaque collectivité :

$$\frac{\text{Effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunéré par la personne publique au 1^{er} janvier de l'année écoulée (Chaque agent=une unité)}}{\text{Effectif total rémunéré par la personne publique au 1^{er} janvier de l'année coulée (chaque agent=une unité)}} \times 100$$

b) Les bénéficiaires:

Loi du 11 février 2005 élargit de liste des bénéficiaires de l'article L 323-3 du Code du travail: L'effectif des bénéficiaires est constitué de l'ensemble des personnes handicapées et assimilées rémunérées par l'employeur au 1er janvier de l'année écoulée. Les bénéficiaires « traditionnels » sont énumérés aux art. L323-3 et L323-5 du Code du travail :

Bénéficiaires de l'article L323-3 du code du travail :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP)
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10% et titulaire d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection obligatoire
- les titulaires d'une pension d'invalidité (attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics), à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre
- les veuves de guerre non remariées, titulaire d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85%
- les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans dont le père, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85%
- et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85%
- les veuves de guerre non remariées, ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85%
- les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale, imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (pension versée au conjoint du militaire victime d'aliénation mentale)

Auxquels s'ajoutent depuis le 1er janvier 2006 :

- les titulaires de la carte d'invalidité
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

Bénéficiaires au titre de l'article 323-5 du code du travail :

- les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des articles L393 et suivants du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (invalides, veuves et orphelins de guerre)
- les fonctionnaires reclassés pour inaptitude physique (art. 81 à 85 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984).
- les fonctionnaires bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité (prestation attribuée au fonctionnaire présentant une invalidité permanente partielle résultant soit d'un accident de service entraînant une incapacité permanente d'au moins 10% ; soit d'une maladie imputable au service qui ouvrirait droit, dans le régime général de sécurité sociale, au bénéfice d'une rente)

2) Comment s'acquitter de l'obligation d'emploi?

a) Le recrutement:

Les employeurs peuvent satisfaire leur obligation d'emploi en recrutant des personnes handicapées :

- par la voie des concours, prévus par le statut de la fonction publique territoriale (externe, interne, 3ème concours) : un certain nombre de dispositions viennent renforcer l'accès des personnes handicapées à la fonction publique territoriale (réaffirmation du principe de non discrimination, élargissement des dérogations aux limites d'âges supérieures fixées pour l'accès à certains emplois publics etc.);
- par la voie contractuelle (art.38 de la loi du 26 janvier 1984 et décret du 10 décembre 1996 modifié par le décret du 13 février 2006): la loi de 2005 favorise ce type de recrutement, notamment par l'allongement de la liste des bénéficiaires (titulaire d'une carte d'invalidité ; titulaire de l'allocation aux adultes handicapés). Le statut du contractuel se rapproche de celui d'un fonctionnaire stagiaire.

Le contrat est désormais d'une durée égale à celle prévue pour le stage attaché au cadre d'emploi dans lequel l'agent a vocation à être titularisé, éventuellement renouvelable dans la limite de la durée du contrat initial. La rémunération est équivalente à celle dont dispose les fonctionnaires stagiaires issus du concours externe.

Rappel: ce système de recrutement direct reste dérogatoire à la procédure d'accès par concours et n'est pas ouvert aux fonctionnaires.

b) Les modalités substitutives à l'obligation d'emploi:

L'emploi des travailleurs handicapés est la finalité du dispositif mis en place.

Néanmoins, la loi met en place des alternatives aux recrutements avec, d'une part la possibilité d'engager des dépenses spécifiques, converties en équivalent unités (1 unité=1 agent) qui viendront en déduction du nombre d'unités manquantes pour atteindre le taux d'emploi de 6%; d'autre part le versement d'une contribution au FIPH :

- La passation de contrats de sous traitance ou de prestations de services avec des ateliers protégés, des CAT ou des centres de distribution de travail à domicile. Le volume de travail ainsi fourni par la collectivité est traduit en équivalent unité et constitue une exonération partielle à l'obligation d'emploi (dans la limite de 50% de l'obligation).
Les dépenses réalisées à prendre en compte sont égales aux prix des fournitures et prestations figurant au contrat ;

- La prise de mesures en vue de faciliter l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés et de mesures visant l'accueil ou le maintien de personne lourdement handicapée dans la collectivité. On retrouve le même système de conversion en unités et le plafond d'exonération de 50%.

Liste des dépenses affectées à des mesures pour faciliter l'insertion des personnes handicapées (décret du 3 Mai 2006) : dépenses relatives :

- Aux aménagements des postes de travail et études y afférentes avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail
- A la réalisation, dans les locaux de l'employeur, d'aménagements destinés à faciliter l'accès de personnes handicapées
- Aux rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé
- A la mise en place de moyens de transports individuels et de communication adaptées en fonction de l'aptitude physique de chaque travailleur handicapé lorsque leur prise en charge n'est pas assurée par la prestation de compensation prévue par le code de l'action sociale des familles
- Aux aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret du 6 janvier 2006 (dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs), des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinés à faciliter leur insertion professionnelle
- Aux aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique
- A la conception de matériels ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés
- A la formation et la sensibilisation à la question de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés des personnels susceptibles d'être en relation avec eux
- Aux formations destinées à compenser les conséquences du handicap au travail ou celles adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés

Liste des dépenses en vue d'accueillir ou de maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées (6 types de dépenses parmi celles citées plus haut) :

- Aux aménagements des postes de travail et études y afférentes avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail
- A la réalisation, dans les locaux de l'employeur, d'aménagements destinés à faciliter l'accès de personnes handicapées
- Aux rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé
- A la mise en place de moyens de transports individuels et de communication adaptées en fonction de l'aptitude physique de chaque travailleur handicapé lorsque leur prise en charge n'est pas assurée par la prestation de compensation prévue par le code de l'action sociale des familles
- Aux aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret du 6 janvier 2006 (dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs), des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinés à faciliter leur insertion professionnelle
- Aux formations destinées à compenser les conséquences du handicap au travail ou celles adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés

Enfin, sont prises en compte les dépenses effectuées en vue d'aménager des postes de travail pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leur fonction (ne faisant pas partie des bénéficiaire de l'obligation d'emploi), sous réserve que l'aménagement soit entrepris sur la base d'un avis médical et que le coût dépasse 10% du traitement brut annuel servie à un agent occupant un emploi public à temps à temps complet, appréciée au 31/12 de l'année écoulée (soit pour 2006, plus de 1477€).

Formule de conversion de ce type de dépenses en unité, déductible du nombre d'unités manquantes :

Total des dépenses hors taxes (visées ci-dessus)

Rémunération minimale brut annuelle servie à un agent occupant un emploi public à temps à temps complet, appréciée au 31/12 de l'année écoulée
(soit au 31/12/2005, un montant de 14 770,53€)

A noter : que si le montant des dépenses consenties en faveur des personnes lourdement handicapées, pour un agent concerné, dépasse 35% du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant un emploi public à temps complet apprécié au 31/12 de l'année écoulée (soit pour les calculs 2006, 5 169,69€) , le montant à prendre compte est alors doublé.

- Enfin, le versement d'une contribution annuelle au FIPH, qui revient à s'acquitter de l'obligation d'emploi de personnes handicapées. Le montant de la contribution est calculé en fonction **du nombre d'unité manquante** constaté au 1^{er} janvier de l'année écoulée. A noter qu'un abattement dégressif s'applique au montant de la contribution jusqu'en 2009. Pour 2006, il est de 80%.

Formule de calcul du montant de la contribution (dépendant de l'effectif de la collectivité) :

Nombre d'unités manquantes ([effectif total rémunéré X 6%] – effectif total des bénéficiaires rémunérés – unités déductibles) X montant unitaire (plafonné à 600 fois le salaire horaire minimum de croissance).

Le montant unitaire est celui appliqué aux employeurs privés (jusqu'à la parution d'un décret applicable à la fonction publique sur ce point), en fonction de son effectif total, soit :

- Effectif < 199 : 300X salaire horaire du SMIC
- 200 ≤ effectif ≤ 749 : 400X salaire horaire du SMIC
- Effectif ≥ 750 : 600 X salaire horaire du SMIC

Exemple pratique de calcul à partir de données d'une collectivité fictive (hypothèse : unités manquantes donnant lieu à contribution au FIPH) :

ELEMENTS	DONNEES CHIFFREES	ELEMENTS	DONNEES CHIFFREES
EFFECTIF GLOBAL AU 1/01/05:	250	UNITES MANQUANTES:	5
NOMBRE DE BENEFICIAIRES SUIVANT LE TAUX D'EMPLOI LEGAL:	6%X250= 15	UNITES DEDUCTIBLE: contrats + dépenses d'insertion pour un total de 17000€H.T.	17000/14770,53= 1,15 soit 1 unité
NOMBRE DE BENEFICIAIRES EMPLOYES AU 1/01/05:	10	CONTRIBUTION AU FIPH:	4X400X8,03= 12 848€
TAUX D'EMPLOI DE LA COLLECTIVITE:	4%	ABATTEMENT DE 80% en 2006:	20%X12 848= 2 569.6€

3) L'obligation d'emploi en pratique : la déclaration annuelle FIPH et le paiement de la contribution

Le délai de déclaration et de paiement est théoriquement le 30 avril de chaque année. Cependant, pour l'année 2006, à titre dérogatoire, ce délai **est reporté au 30 juin**⁴.

a) Comment déclarer ?

Chaque collectivité assujettie à l'obligation d'emploi, doit faire une déclaration auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC), gestionnaire du FIPH.

Cette déclaration est exclusivement dématérialisée. Elle est disponible sur la plate forme e-services de la Direction des Retraites de la CDC (<http://www.fiphfp.fr>). Ce site permet également de faire des simulations de calcul du montant de la contribution au FIPH.

Un mode d'emploi relatif à l'élaboration de la déclaration est téléchargeable sur le site, également à disposition au Centre de Gestion, sur demande.

b) Comment payer ?

Le paiement ne peut intervenir **qu'après transmission de la déclaration annuelle obligatoire** au moyen de la **plate-forme en ligne e-services** mise à disposition des employeurs publics gratuitement. En fin de déclaration, le montant exigible est communiqué, selon les éléments déclarés. L'employeur doit alors imprimer la synthèse de la déclaration en tant que justificatif et la transmettre pour règlement à son comptable public.

La contribution est payable uniquement par virement interbancaire sur le compte bancaire du fonds FIPHFP. Les coordonnées du compte ainsi que la référence obligatoire à mentionner sont indiquées **sur la lettre d'appel** qui a été adressée en mai 2006. Pour permettre à la CDC d'identifier le versement, l'employeur doit **impérativement** porter ces références dans le **libellé** du virement.

4) La sanction de l'absence de déclaration ou du défaut de paiement de la contribution

Le non respect de l'obligation d'emploi est désormais (depuis le 1er janvier 2006) sanctionné par le versement d'une contribution par l'employeur au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (FIPH), créé par la loi de 2005 :

A défaut de déclaration ou de paiement suffisant dans le délai d'un mois après mise en demeure du gestionnaire du fonds, l'employeur est considéré comme ne remplissant pas l'obligation d'emploi et est redevable d'une contribution au taux maximal. Son montant est calculé en appliquant les 6% de l'obligation d'emploi légal, à l'effectif total rémunéré au 1^{er} janvier de l'année écoulée.

Aucune déduction n'est prise en compte (bénéficiaires employés, unités déductibles).

Mes services restent à votre disposition pour tout complément d'information.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Maire, Madame la Présidente, Monsieur le Président, l'expression de ma parfaite considération.

Le Président,


Gaston LANGÉ

Pièce jointe : questionnaire type
Pour le recensement des agents handicapés

⁴ Source : circulaire de la Direction Générale de la Comptabilité Publique

Madame, Monsieur,

La loi du 11 février 2005 renforce les obligations d'emploi des travailleurs handicapés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics à hauteur de 6% de leurs effectifs totaux lorsqu'ils occupent au moins 20 agents à temps plein.

La question du handicap dans nos collectivités dépasse bien évidemment cette simple approche réglementaire. Je souhaite que notre culture territoriale intègre cette problématique collective avec tact et intelligence.

Le salarié peut trouver un intérêt à déclarer son handicap au plus tôt, y compris avant la reprise du travail, en cas d'arrêt, pour valoriser ses capacités de travail. Or des conditions de travail adaptées peuvent nécessiter des moyens matériels spécifiques, des horaires à temps partiel, une réduction des rythmes et de la charge de travail, toutes mesures que la loi garantit aux salariés.

Renoncer à une déclaration du handicap et donc à faire état auprès de la collectivité de la réalité de ses difficultés professionnelles peut non seulement générer des situations médicales difficiles (réserves, contre-indications), mais également justifier des refus de titularisation ou de sanction, l'employeur n'étant pas à même de répondre à ses obligations, faute d'informations. Le juge pourra même considérer que le recrutement d'un agent qui a masqué son handicap sur un poste incompatible avec son état de santé constitue une décision obtenue par fraude qui justifie l'annulation de la mutation.

S'agissant d'un recrutement, la collectivité peut titulariser, un an après l'embauche, éventuellement sans concours, un agent à un poste correspondant à ses aptitudes professionnelles et médicales.

Enfin, l'arrivée d'un travailleur handicapé dans un service suppose une adaptation collective des équipes. Une bonne connaissance des capacités et limites physiques ou intellectuelles du collègue concerné facilite son intégration, humanise les relations individuelles et collectives, renforce la cohésion et la solidarité entre les agents.

Mais la déclaration d'un handicap ne peut relever bien entendu que d'une démarche volontaire et individuelle de l'agent.

Pour ceux qui accepteraient de s'engager dans cette réflexion collective, je vous remercie de bien vouloir retourner le questionnaire ci-joint à la direction des ressources humaines, avant le..... Il est totalement anonyme mais votre contribution sera un témoignage de vos préoccupations sur cette question du handicap. Pour les agents plus particulièrement concernés par le dispositif législatif, n'hésitez pas à solliciter un entretien individuel avec le médecin de prévention si vous souhaitez débattre du principe de votre déclaration.

Merci à vous par avance de votre contribution.

**QUESTIONNAIRE anonyme à l'attention de tous les agents,
à retourner à la Direction des Ressources Humaines**

La collectivité doit faire face à ses obligations d'embauche de 6% de travailleurs handicapés ; elle doit connaître au préalable le nombre d'agents déclarés actuellement en poste.

Merci de votre aide.

Si une question vous gêne, passez à la suivante

1. Pensez-vous que la vie au travail est plus compliquée pour un handicapé ?

oui

non

2. Connaissez-vous un collègue handicapé en poste ?

oui

non

3. Pensez-vous que son poste soit adapté ?

oui

non

4. Que proposeriez-vous pour améliorer son insertion au travail ?

5. Seriez-vous prêt à travailler directement avec un collègue handicapé ?

oui

non

6. Dans quelles conditions ?

.....

.....

.....

.....

.....

Si vous ne souffrez pas de handicap, merci de retourner la page 1 remplie à la Direction des ressources humaines.

Si vous souffrez d'un handicap quelconque, déclaré ou pas, merci de poursuivre page 3.

NB : Il existe dans toutes les collectivités un certain nombre d'agents en difficulté qui pourraient facilement être reconnus TRAVAILLEURS HANDICAPES (physiques, sensoriels, ou psychologiques).

La reconnaissance en qualité de travailleur handicapé serait une protection pour eux, et une aide pour la collectivité.

Si vous avez des questions à propos de ce questionnaire ou du handicap en général, n'hésitez pas à contacter le médecin du travail ou la Direction des Ressources Humaines.

7. Vous souffrez d'une déficience :

visible

ou invisible

8. En avez-vous parlé au travail ?

oui

non

9. A qui ?

- collègue
- responsable
- médecin du travail
- autre

10. Si vous n'en avez parlé à personne, pourquoi ?

.....
.....
.....
.....

11. Votre poste est-il adapté à votre santé ?

oui

non

12. Sinon pourquoi ?

.....
.....
.....
.....

13. Pensez-vous que des adaptations soient possibles ?

oui

non

si oui, lesquelles ?

.....

14. Qui pourrait mieux vous aider dans la collectivité ?

.....
.....
.....

15. L'administration donne une priorité d'emploi dans les cas suivants, répondez oui si vous êtes concerné :

✓ Je suis travailleur reconnu handicapé par la COTOREP :

oui non

✓ Je suis victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec IPP>10% :

oui non

✓ Je suis titulaire d'une pension d'invalidité après maladie :

oui non

✓ Je suis titulaire d'une pension militaire d'invalidité :

oui non

✓ Je suis veuve de guerre non remariée titulaire d'une pension :

oui non

✓ Je suis orphelin de guerre âgé de moins de 21 ans :

oui non

✓ Je suis veuve de guerre remariée ayant au moins un enfant issu du mariage avec le militaire :

oui non

✓ Je suis femme d'invalidité interné pour aliénation mentale imputable à un service de guerre :

oui non

✓ Je suis titulaire d'une allocation d'invalidité attribuée après un accident ou une maladie contractée comme sapeur pompier volontaire :

oui non

✓ Je suis titulaire d'une carte d'invalidité :

oui

non

✓ Je suis titulaire de l'allocation aux adultes handicapés :

oui

non

✓ Je suis reclassé pour inaptitude physique par le Comité Médical :

oui

non

✓ Je bénéficie d'une allocation temporaire d'invalidité (>10% dans les suites d'Accident du travail, ou sans limite de taux dans les suites de maladie professionnelle) :

oui

non

16. Merci de nous préciser ?

Votre sexe : Masculin

Féminin

Votre âge ? -----

Merci de votre collaboration.

***Votre médecin du travail pourra toujours vous écouter
et vous aider dans le respect du secret médical.***