

STATIONNEMENT : ANTICIPEZ LE 1^{er} JANVIER 2027!

Rappel : 31 DÉCEMBRE 2026, FIN DE VALIDITÉ DES ANCIENNES CARTES

Depuis 2017, la **Carte Mobilité Inclusion (CMI)** a progressivement remplacé les anciennes cartes de stationnement, notamment la **Carte Européenne de Stationnement (CES)**.

Une période transitoire a toutefois permis aux titulaires d'une ancienne carte de continuer à bénéficier de leurs droits.

Cette période transitoire prend fin le **31 décembre 2026**.

À compter du **1^{er} janvier 2027**, les anciennes cartes ne permettront donc plus de bénéficier des droits liés au stationnement réservé. Les personnes concernées devront être titulaires d'une **CMI portant la mention « Stationnement »**.



CONFÉRENCE NATIONALE DU HANDICAP 2026

La 7^e Conférence nationale du handicap (CNH) s'est tenue le 4 septembre 2026, en présence du Président de la République.

Instituée par la loi du 11 février 2005, la **Conférence nationale du handicap se réunit tous les trois ans**. Elle permet de dresser un bilan des politiques menées en faveur des personnes en situation de handicap et de fixer les orientations pour les années à venir.

Le président de la République a clôturé la CNH en annonçant les points clefs de la feuille de route 2026-2029. Celle-ci comporte **16 engagements et 65 mesures** qui couvrent notamment : l'accessibilité universelle (stratégie nationale et territoriale 2026-2029), l'école inclusive, l'enseignement supérieur, l'emploi et les compétences professionnelles, la santé, la parentalité, le logement, la participation des associations, l'autonomie juridique, la culture, le sport et les loisirs, la simplification des démarches et l'accès aux droits; les technologies et l'IA au service de l'autonomie, la citoyenneté, la transformation du médico-social, la vie intime, affective et sexuelle, la nouvelle stratégie nationale autisme et troubles du neurodéveloppement.

L'ambition est de passer d'une « **société inclusive** » à une « **société pleinement accessible** », avec une feuille de route pour les **trois prochaines années**.

Vous pouvez retrouver les ressources CNH en cliquant sur : [Dossier de presse](#)

Quel calendrier?

- **Fin 2026 : premières mesures concrètes**
Les premiers textes, dispositifs et actions issus de la CNH doivent commencer à être déployés.
- **2027 : première année pleine de mise en œuvre**
Cette année sera déterminante pour vérifier que les annonces de la CNH se traduisent réellement par de nouveaux droits, des moyens et des résultats, notamment dans l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- **2028-2029 : atteinte des objectifs fixés par la CNH**
Plusieurs engagements comportent des objectifs à atteindre d'ici 2028 ou 2029, notamment en matière d'emploi accompagné et d'accessibilité.

L'emploi : un enjeu majeur, accéder à l'emploi, développer les compétences et construire les parcours professionnels

La CNH prévoit notamment : le développement de l'emploi accompagné, le soutien à l'apprentissage des jeunes en situation de handicap, l'amélioration de l'accessibilité des locaux professionnels, la poursuite des actions permettant de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi.

Une concertation sur l'avenir de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est également annoncée.

Point sur les avancées déjà obtenues

Parmi les avancées mises en avant figurent notamment la prise en charge intégrale des fauteuils roulants depuis le 1^{er} décembre 2025, la progression de l'école inclusive, la déconjugalisation de l'AAH, le développement des droits à vie pour certains handicaps irréversibles et les avancées concernant les travailleurs en ESAT.



FO porte la voix des travailleurs handicapés

En amont de la CNH, FO a porté ses revendications auprès du cabinet de la ministre chargée de l'Autonomie et des Personnes handicapées, notamment sur la place des organisations syndicales au sein du CNCPPH et leur participation au suivi des mesures de la CNH.

Les représentants syndicaux ont également fait part des difficultés rencontrées au cours de cette mandature, liées notamment au manque de considération du président et d'anticipation dans la transmission des documents, compliquant ainsi leur travail.

FO a été la seule organisation syndicale à remettre son cahier revendicatif «Travail et Handicap», réaffirmant ses exigences en matière d'emploi et de droits des travailleurs en situation de handicap.

RÉFORME AT-MP : CE QUI CHANGE AU 1^{er} NOVEMBRE 2026

Une nouvelle indemnisation des conséquences professionnelles et fonctionnelles

La réforme de l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP), prévue par l'article 90 de la LFSS pour 2025, modifie en profondeur les règles applicables à l'incapacité permanente. Les décrets n° 2026-354 et n° 2026-355 du 7 mai 2026 en fixent l'entrée en vigueur au 1^{er} novembre 2026 pour les victimes dont l'état est consolidé (stabilisé) à compter de cette date.

Cette réforme ne concerne pas uniquement le régime général : la notice du décret n° 2026-355 vise expressément les assurés relevant des Industries Electriques et Gazières (IEG).

AT-MP et handicap : quel lien?

Les accidents du travail (AT) et les maladies professionnelles (MP) peuvent entraîner des séquelles durables, visibles ou invisibles, susceptibles d'entraîner des répercussions sur la vie professionnelle et quotidienne. Douleurs chroniques, fatigue persistante, restrictions de mobilité ou encore troubles psychiques peuvent ainsi générer des limitations assimilables à une situation de handicap, même en l'absence de reconnaissance administrative.

La reconnaissance d'une incapacité permanente au titre des AT-MP et la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) répondent à des objectifs différents. Pourtant, de nombreux salariés confrontés à des séquelles durables ne sollicitent pas de RQTH alors même qu'ils rencontrent des difficultés dans leur activité professionnelle. La distinction désormais opérée entre **incapacité professionnelle** et **incapacité fonctionnelle** pourrait permettre une meilleure prise en compte des conséquences durables d'un AT ou d'une MP et contribuer à mieux repérer les situations pouvant relever du handicap.

RQTH : quels enjeux pour les salariés concernés?

La reconnaissance d'une incapacité permanente à la suite d'un AT ou d'une MP n'entraîne pas automatiquement la reconnaissance du handicap.

Lorsque les séquelles ont un impact durable sur le travail ou la vie quotidienne, une demande de RQTH peut permettre l'accès à des mesures adaptées : accompagnement, aménagement du poste de travail, formation, évolution ou maintien dans l'emploi.

FO invite les salariés concernés à s'informer sur l'opportunité d'engager cette démarche. FO rappelle également que si la déclaration de la situation de handicap à l'employeur reste un choix personnel, elle peut être nécessaire pour bénéficier de certains dispositifs spécifiques.

Voir notre fiche pratique : [RQTH : Comment se faire reconnaître](#)

Dans les IEG, certaines mesures prévues par les accords ou dispositifs d'entreprise en faveur des travailleurs handicapés sont accessibles aux salariés bénéficiant d'une RQTH.



Avant la réforme

Jusqu'au 31 octobre 2026, l'indemnisation repose sur :

- un seul taux d'Incapacité Permanente Partielle (IPP)
- un barème unique
- une indemnisation globale mêlant : pertes professionnelles; séquelles physiques et fonctionnelles

L'indemnisation ne distingue pas, dans son architecture actuelle, deux composantes autonomes correspondant :

- aux conséquences professionnelles
- aux conséquences fonctionnelles et personnelles des séquelles

À partir du 1^{er} novembre 2026, cette logique change.

Après la réforme

L'incapacité permanente sera désormais décomposée en deux volets distincts :

Nouveau dispositif	Contenu
Incapacité Permanente Professionnelle	Compensation des conséquences sur la vie professionnelle
Incapacité Permanente Fonctionnelle	Compensation du déficit fonctionnel permanent

Cette distinction est désormais consacrée par le nouvel article L434-1 A du Code de la sécurité sociale.

L'incapacité permanente professionnelle

Que prend-elle en compte?

Elle permet de prendre en compte les conséquences de l'AT ou de la MP sur la situation professionnelle, notamment :

- La perte de capacité de travail
- Les conséquences sur l'emploi
- Les difficultés de maintien dans l'emploi
- Les possibilités de reclassement
- La reconversion
- L'incidence professionnelle et les conséquences sur les revenus



Comment est-elle évaluée?

Le médecin-conseil devra l'apprécier selon les critères : âge, profession, qualification, niveau de formation, possibilités de reclassement, restrictions médicales, impact réel sur l'activité professionnelle.

La logique devient beaucoup plus individualisée.

Deux personnes avec la même blessure pourront avoir :

- des taux professionnels différents
- des indemnisations différentes

L'incapacité permanente fonctionnelle

Que prend-elle en compte?

Elle correspond au déficit fonctionnel permanent, c'est-à-dire aux conséquences durables des séquelles sur la vie personnelle.

Elle peut notamment prendre en compte :

- Les douleurs persistantes
- Les limitations fonctionnelles
- La gêne dans la vie quotidienne
- La perte d'autonomie
- L'altération de la qualité de vie
- Les souffrances physiques ou psychiques durables

Son taux est déterminé à partir du **barème indicatif du déficit fonctionnel permanent**.

UNE NOUVEAUTÉ : CETTE PART EST INDEMNISÉE.

La part fonctionnelle n'est pas simplement un nouvel indicateur médical.

Elle donne lieu à une indemnisation spécifique, distincte de celle correspondant aux conséquences professionnelles.

Nouvelle logique d'indemnisation

CAS N° 1 – Taux d'IP professionnelle inférieure à 10 %

Indemnité en capital

L'indemnisation comprend :
une part professionnelle

+

une part fonctionnelle correspondant au déficit fonctionnel permanent

CAS N° 2 – Taux d'IP professionnelle égale ou supérieure à 10 %

Rente AT-MP

La nouvelle rente comprend :
une part professionnelle (conséquences sur l'emploi, les revenus et la carrière)

+

une part fonctionnelle (déficit fonctionnel permanent)



Le seuil de 10 % concerne le taux d'incapacité permanente professionnelle.

Il ne signifie pas qu'en dessous de 10 %, le déficit fonctionnel n'est pas indemnisé.

La part fonctionnelle est prise en compte dans l'indemnisation, qu'elle soit versée sous forme de capital ou de rente.

BON A SAVOIR

Les anciennes rentes sont maintenues.

Si une rente AT-MP a déjà été attribuée avant le 1^{er} novembre 2026 : elle continue normalement à être versée, selon l'ancien système et avec l'ancien taux IPP unique.

Retrouvez notre fiche pratique «Remboursement et dépassement d'honoraires en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle»

DUODAY & SEEPH 2026

Le Duoday 2026 c'est le 19 novembre 2026!



Le DuoDay consiste à accueillir, à l'occasion d'une journée nationale, une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire.

Au programme de cette journée : découverte du métier, participation active, immersion.

Cette journée représente une opportunité de rencontre pour changer de regard et dépasser les idées préconçues sur le handicap.

DuoDay s'inscrit dans la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) qui se tiendra du lundi 16 au dimanche 22 novembre 2026, partout en France, y compris en Outre-mer.



La 30^e édition de la SEEPH, une thématique 2026 résolument tournée vers l'efficacité et l'impact : «Démystifier, simplifier, accompagner. L'emploi pour toutes et tous»

HANDICAP : DES DROITS, DES GARANTIES, DE L'ACTION!

FO à vos côtés pour faire respecter et progresser vos droits.



Agir, ne pas subir!