

Intervention commune des syndicats de salariés :

CFDT – CFTC – CGT – FSU – Solidaires - UNSA

J'interviens au nom des organisations syndicales suivantes : CFDT, CFTC, CGT, FSU, Solidaires et UNSA.

Tout d'abord, nous tenons à saluer l'effort particulier du CESER et de ses personnels pour l'adaptation de cette assemblée plénière aux différents types de handicap. Mais force est de constater que le chemin à parcourir est encore long quant à l'adaptation de notre société aux personnes en situation de handicap ; aujourd'hui, l'inverse est malheureusement trop fréquent, les personnes en situation de handicap doivent s'adapter au mode de fonctionnement de la société.

Il nous faut aussi saluer le travail de l'ensemble de la commission 4, de sa chargée de mission et de son assistante, et bien sûr, du rapporteur pour leur implication sur le thème du handicap, sujet tout à la fois délicat et difficile.

- Délicat, car lorsque l'on évoque le handicap, le rationnel laisse la place à l'émotion et aux idées reçues
- difficile, parce que lorsqu'on évoque les situations de handicap, on compare les aptitudes d'un individu avec les exigences d'une société où trop souvent la performance prime sur l'humain. Alors que c'est bien le contexte économique, social et culturel qui est en jeu. Seule la prise en compte de la globalité de la situation est à même de favoriser l'inclusion.

Le projet d'avis qui nous est présenté ce matin tente de décrire avec exhaustivité les représentations sociales du handicap, la relation handicap - travail et enfin les acteurs agissant pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap. Il nous permet aussi de mesurer les difficultés rencontrées par ces personnes dans leur vie citoyenne et plus encore dans leur vie professionnelle.

Un mot à propos des travailleurs en ESAT : nous déplorons qu'ils ne soient pas soumis au code du Travail. En effet, le lieu du travail quel qu'il soit, est un espace de droits à conquérir : le respect du Code du Travail et son extension dans les ESAT est à gagner !

Nous partageons l'ensemble des propositions qui sont faites. Elles vont dans un sens qui nous semble pertinent ; nous les résumons ainsi :

- mieux connaître les personnes en situation de handicap et les inter relations avec l'environnement afin d'agir sur les représentations sociales,
- faire des efforts particuliers en terme de formation initiale, continue, tout au long de la vie et de réadaptation professionnelle lors de la survenue du handicap.
- adapter le milieu du travail aux aptitudes des travailleurs en situation de handicap car il s'agit de travailleurs à part entière avec des besoins spécifiques.
- informer les personnes en situation de handicap de tous leurs droits.
- Informer les employeurs de leurs droits et devoirs, quelle que soit la taille de leur entreprise.

En tant qu'organisations syndicales représentant les salariés, notre attention se porte naturellement sur la relation monde du travail – travailleur en situation de handicap.

La loi de 2005 a fixé un certain nombre de mesures pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle a permis une amélioration sensible dans ce domaine, mais sept ans après sa parution, force est de constater que le seuil plancher de 6% des emplois pour des travailleurs en situation de handicap dans les entreprises de plus de 20 salariés n'est pas atteint.

Il y a un paradoxe lié à l'embauche des travailleurs en situation de handicap : ce sont les PME/PMI autour de 20 salariés et les TPE qui emploient 80% de ces travailleurs en Midi Pyrénées. Les grandes entreprises, qui sont astreintes au taux minimal de 6% d'emplois réservés aux travailleurs en situation de handicap, n'atteignent pas toutes ce taux, malgré une tendance à l'amélioration. De plus, la multiplicité des acteurs et intervenants conduit à un manque de lisibilité et de coordination. C'est pourquoi nous pensons qu'un important travail d'information et de sensibilisation doit être mené auprès des entreprises, même celles qui ne sont pas soumises à l'obligation légale des 6%, afin d'éviter la solution de facilité du licenciement pour inaptitude dès lors que survient la question du handicap.

Tous les partenaires sociaux, représentants des employeurs publics et privés et représentants des personnels se doivent d'être plus solidaires dans ce domaine, en faisant mieux vivre les accords et conventions signés. Nous désapprouvons fermement le fait que de trop nombreux accords et conventions soient trop systématiquement reconduits, malgré leurs modestes ambitions et leurs faibles résultats. Cela constitue un moyen de contourner la loi, abaisser ainsi les contributions des employeurs à

l'AGEFIPH, sans volonté réelle d'employer durablement des personnes en situation de handicap.

Après l'embauche, la question cruciale à résoudre concerne la pérennité de l'emploi et du déroulement de carrière. Les organisations syndicales soutiennent l'idée d'une expérience pilote en Midi Pyrénées pour la création d'un service inter partenarial visant au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Dans le même ordre d'idée, toutes les occasions de concertation entre les différents acteurs doivent être recherchées pour le déblocage des situations complexes.

Alors que le travail est la première cause des déficiences acquises, l'avis n'aborde pas les conditions de travail, on peut le regretter... En ce qui concerne la prévention, nous sommes persuadés que la médecine du Travail doit enfin retrouver une place et un rôle prépondérants avec des moyens humains et financiers à la hauteur du défi à relever.

Nous indiquions en introduction le caractère difficile de ce sujet : dans le monde du travail, il y a au premier abord incompatibilité entre les objectifs de l'entreprise (rentabilité, efficacité permanente) et l'inclusion des personnes en situation de handicap. C'est pourtant une question d'égalité et de dignité humaine que de s'occuper de l'insertion des personnes en situation de handicap.

Dans une déclaration récente, les organisations syndicales et associations siégeant au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans les Fonctions Publiques dénonçaient unanimement la « triple peine » pour les travailleurs en situation de handicap de la Fonction Publique :

- Suppressions de postes et baisse des recrutements
- Désengagement de l'Etat
- Absence de moyens donnés aux organismes chargés par la Loi de 2005 d'intervenir auprès des personnes en situation de handicap.

C'est bien ce contexte délétère qui touche le secteur public et le secteur privé. Beaucoup de travailleurs en situation de handicap se trouvent abandonnés dans une société où le culte de la seule performance économique et de la productivité leur laisse bien peu de place et de considération.

Le rapport qui nous est présenté aujourd'hui pointe bien ces difficultés, et propose des pistes de solutions appropriées : mais l'histoire de la relation handicap – travail n'est

malheureusement pas terminée ; c'est sûrement à nous tous collectivement et solidairement d'y remédier.

L'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap doit être une priorité. Ceci étant, certaines personnes ne peuvent pas intégrer ou réintégrer le monde du travail ordinaire. C'est pour cette raison que les organisations syndicales sont aussi très attachées à la diversité et à la qualité de prise en charge des établissements du secteur médico-social de Midi Pyrénées. Nous ne pouvons pas nous satisfaire de la politique gouvernementale, déclinée en région par l'ARS, qui réduit le nombre d'interlocuteurs et de salariés de ce secteur en encourageant les fusions des établissements.

Comme pour de nombreux faits de société, la loi ne fait pas tout. Il faut souvent vaincre de nombreuses réticences et parfois être confronté à ces situations pour enfin faire évoluer les mentalités vers un mode plus solidaire et fraternel.

Pour conclure, les organisations syndicales, CFDT, CFTC, CGT, FSU, Solidaires et UNSA, dont je suis le porte parole ici, voteront le projet d'avis.