

TRAVAIL et HANDICAP

COMBATTRE LES DISCRIMINATIONS, C'EST ÊTRE AU CŒUR DU SYNDICALISME

Le handicap reste encore aujourd'hui un sujet tabou et trop peu connu, laissant la place à des préjugés persistants.

Qu'il soit de naissance, acquis durant la vie ou survenu suite à un accident ou une maladie d'origine professionnelle, ou non, le handicap bouleverse la vie professionnelle et c'est à ce moment-là que se posent les questions d'insertion ou de maintien dans l'emploi.

Les difficultés d'accès à la santé, au logement et parallèlement la dégradation des conditions de travail et de l'image du travail, liée aux méthodes d'organisation du travail, à l'insécurité professionnelle, à la précarité et à la volonté de nos dirigeants d'allonger les carrières professionnelles sous prétexte de coût du travail ou d'allongement de la durée de vie interfèrent dans ces questions. Le thème des travailleurs handicapés doit être systématiquement porté et intégré lors des négociations annuelles obligatoires et dans les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

D'une part, le maintien dans l'emploi reste un enjeu majeur car, dans la majorité des cas, la décision d'inaptitude est suivie d'un licenciement et on estime qu'un Français sur deux sera confronté durant sa carrière à une situation de handicap.

D'autre part, l'insertion se révèle être un véritable parcours du combattant car le taux de chômage d'un travailleur handicapé progresse plus vite et

la durée de chômage est plus longue, véritable double peine.

Pourtant, les obligations des employeurs, le rôle du médecin du travail et les instances représentatives du personnel, à l'égard des restrictions d'aptitude, des avis d'inaptitude et tout ce qui concerne la prévention des effets néfastes du travail sur la santé, sont inscrits dans le code du travail.

De plus, il existe divers dispositifs nationaux et locaux pour aider à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi.

Il appartient donc aux représentants CGT des salariés de s'emparer de la réglementation et des outils institutionnels et de travailler sur les facteurs liés au travail pouvant générer des situations de handicap. Que l'on soit né handicapé ou devenu handicapé, notamment à cause du travail, ne doit pas être une fatalité, encore moins une discrimination à l'emploi. La prévention et la recherche de solutions durables permettront d'agir en faveur des personnes handicapées mais aussi, et surtout, en faveur de l'ensemble des salariés.

Depuis quelques temps, les statistiques tombent les unes après les autres. Toutes pointent, au travers d'un effrayant palmarès, la confirmation de la dégradation des conditions de travail dans nos entreprises, les dégâts occasionnés aux travailleurs handicapés et à tous ceux qui, malheureusement, vont le devenir. Et ce ne sont certainement pas les soi-disant accords de compétitivité ou l'Accord National Interprofessionnel

sur la « Sécurisation de l'emploi » qui vont améliorer les choses, ni améliorer, bien au contraire, la pénibilité au travail, qu'elle soit visible ou cachée.

Notre syndicalisme est, et le sera encore plus demain, confronté à des enjeux majeurs de santé au travail, non pas seulement physique mais aussi mental. Les risques psychosociaux vont exploser au fil des ans.

La santé au travail et le handicap seront alors confrontés à de graves soucis dans nos entreprises si nous laissons faire. Et ne laissons pas les employeurs gérer seuls les handicapés au travail. Ça nous regarde également!

Face à ces enjeux, la CGT a donc décidé dès 1994 au niveau confédéral et dès l'an 2000 au niveau du Comité régional CGT Midi-Pyrénées, d'assumer ses responsabilités en portant un projet ambitieux autour de la mise en œuvre de différentes initiatives et d'outils syndicaux à destination des équipes syndicales, allant d'action de sensibilisation, d'information et de formations jusqu'à l'aide à la négociation dans l'entreprise.

Ce projet a notamment pris la forme d'un partenariat étroit avec l'AGEFIPH Midi-Pyrénées (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées), avec la signature d'une convention.

Cela se traduit concrètement par la nomination d'un chargé de mission ou référent « Handicap », personne ressource pour les militants et mandatés, tant au niveau de la veille qu'au niveau d'une réponse aux sollicitations et questions diverses et d'un appui sur le sujet.

L'organisation de journées d'études regroupant des militants afin de les doter d'informations, de connaissances, d'outils et d'indicateurs de retombée pour qu'ils soient en capacité d'agir sur le sujet au sein des entreprises. La réalisation de visites et suivis de sections syndicales au cœur des entreprises centrés sur l'obligation annuelle de négocier et l'aide à la réalisation d'accords dans ce cadre.

Qu'est que l'AGEFIPH ?

L'AGEFIPH a pour missions de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées. La loi du 10 juillet 1987 oblige toutes les entreprises privées et publiques de 20 salariés et plus à employer 6 % au moins de personnes handicapées. Surtout, cette loi prévoit le versement d'une contribution pour les entreprises privées qui ne respectent pas ce quota. C'est de cette loi que naît l'AGEFIPH, chargée de gérer ce fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

La "loi handicap" de 2005, portant sur "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées", a complété la précédente. Cette "loi handicap" instaure notamment un principe de "compensation" qui permet aux travailleurs handicapés d'être sur un pied d'égalité sur le marché du travail, de même qu'une fois en poste. La compensation passe aussi bien par des adaptations techniques du poste (amélioration des accès, changements de machine ou d'outillage...), que par la formation, l'accompagnement ou encore l'aménagement des horaires. La loi renforce également l'obligation d'emploi pour les entreprises de plus de 20 salariés et augmente le montant de la contribution annuelle à l'AGEFIPH en cas de non-respect du quota de 6 % de travailleurs handicapés. Elle étend au secteur public le principe de contribution et crée le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Avec la loi de finance de 2011, l'Etat transfère à l'AGEFIPH des compétences d'administration publiques. A compter du 1er janvier 2013 elle assure la gestion et le contrôle de la déclaration annuelle obligatoire d'emplois des travailleurs handicapés (DOETH) faite par les entreprises.

Contacts :

Comité régional CGT Midi-Pyrénées :

7, Place du Fer-à-Cheval, 31 300 Toulouse
Tél. 05 61 21 82 23 • cgt.crmp@wanadoo.fr

AGEFIPH Midi-Pyrénées :

Immeuble La Passerelle St-Aubin
17 Boulevard De La Gare, BP 95 827
31 505 Toulouse CEDEX 5
Tél. 0 800 11 10 09 • www.agefiph.fr