Emploi des personnes

en situation de handicap

CONTRIBUTION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO, FSU, UNSA

A LA CONFERENCE NATIONALE du 11 décembre 2014

Préambule :

Permettre aux Organisations syndicales de s'exprimer durant cette Conférence, c'est reconnaître le travail considérable qu'elles effectuent, tant dans le cadre institutionnel où elles participent activement à l'élaboration de nouveaux droits pour les personnes handicapées, que sur le terrain où elles se mobilisent contre toutes les formes de discriminations. Dans le monde économique, les raisons de santé représentent d'ailleurs, le premier facteur d'exclusion.

L'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail et surtout le maintien dans l'emploi, un des points noirs de ce dossier, mobilisent nos équipes au quotidien pour faire respecter les droits de ces salariés, puisque 32 % des handicaps sont d'origine accidentelle, y compris les maladies professionnelles et accidents du travail. 80 % des handicaps surviennent au cours de la vie. Notre tâche s'intensifie compte tenu de la dégradation des conditions de travail

Les organisations syndicales œuvrent, depuis de nombreuses années, pour une société plus inclusive, qui passe en premier lieu par l'accès à la formation et à l'emploi.
C'est ainsi que nous avons participé à la création de l'AGEFIPH et à la constitution du FIPHFP, que nous avons pris toute notre place dans les instances du reclassement professionnel, du maintien dans l'emploi, que nous œuvrons pour une école qui non seulement accueille mais scolarise les jeunes en situation de handicap, pour qu'à chaque étape de la vie, la personne en situation de handicap soit pleinement reconnue dans sa citoyenneté, dans ses droits.

Notre société a certes parcouru du chemin depuis la loi de 1975, celle de 2005, mais chacun mesure aussi celui qui reste à parcourir.

En particulier, cela passe pour nos organisation par la reconnaissance du travailleur handicapé dans **le droit commun**, qui doit prévaloir autant que faire se peut : pour l'accès à l'emploi, le maintien, l'accès aux élections professionnelles dans les ESAT....

En tant qu'organisations représentatives des salariés, dans leur diversité, nous représentons également les personnes en situation de handicap : c'est ainsi que nous sommes incontournables pour la signature des accords, que nous participation aux instances de dialogue social ou aux rendez-vous qui concernent l'ensemble des salariés et donc les travailleurs handicapés dans les instances représentatives du personnel CHSCT, CE, CT, et dans le cadre des négociations annuelles obligatoires...
Nous menons aussi de nombreuses actions de sensibilisations, de formations et nous participons à la réflexion à plusieurs niveaux sur la thématique du handicap, qui n'a jamais été aussi présente ces dernières années.
Nous nous engageons également dans l'élaboration de règles du dialogue social pour les TPE/PME, lieu ou la problématique du handicap ne doit pas être oubliée.

Côtoyant les personnes en situation de handicap au quotidien, dans les entreprises, les services, nous sommes des observateurs et des acteurs sur les questions qui touchent à la problématique du handicap, à tous les niveaux.

Cette contribution, rédigées par les organisations représentatives des salariés siégeant au CNCPH*, a pour objet de présenter nos préoccupations et nos propositions.

Jeunesse :

Par définition étape première de la vie, la jeunesse est une préoccupation constante de nos organisations syndicales.

Depuis plusieurs années, des progrès considérables ont été accomplis pour la scolarisation des jeunes en situation de handicap. Ils sont ainsi aujourd'hui près de 300 000 à fréquenter l'école, les collèges et lycées, mais aussi l'Université et les formations d'enseignement supérieur.

Ces progrès ont été atteints grâce à l'engagement de l'ensemble des professionnels, trop souvent seuls pour faire face à ces situations.
Nos organisations, qui ont participé aux travaux du groupe présidé par Pénélope Komitès, se félicitent des progrès enregistrés pour la professionnalisation des accompagnants des élèves, mais regrettent qu'ils soient encore trop nombreux à demeurer dans la précarité.

Lors du parcours scolaire du jeune, les transitions et passages (primaire / collège, collège / lycée / Lycée professionnel, apprentissage...) constituent des ruptures qui génèrent encore des abandons, des exclusions. Ces moments charnières doivent être mieux accompagnés.

Ce parcours de formation initiale doit pouvoir déboucher sur l'accès à une formation et une qualification professionnelle. La problématique des 16-25 ans, qui combine le passage à la vie d'adulte, le choix d'une orientation professionnelle, la fin de la scolarité obligatoire et bien souvent de nouveaux modes de formation doit faire l'objet d'une attention toute particulière : coordination des différents acteurs, sensibilisation des jeunes, accompagnement...

Enfin, nous n'oublions pas que la jeunesse ne se résume pas à la scolarité. C'est dans tous les aspects de la vie du jeune, qu'il soit en situation de handicap ou non, que notre action doit porter : pour l'accès au sport, aux loisirs, à la culture...

Construire la société inclusive de demain, passe d'abord par la jeunesse !

Emploi :

- ## Formation et coordination des acteurs de l'Emploi

A notre sens, la formation des acteurs de l'emploi : personnels des services publics de l'emploi, du service public de l'orientation, référents insertion des MDPH, personnels des RH (public-privé), des managers et des élus des institutions représentatives de personnels est primordiale. Elle tissera le lien indispensable entre les différentes institutions et acteurs afin de coordonner les actions promouvant l'accès ou au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
Cette formation doit faire l'objet d'un référentiel construit par les acteurs de l'emploi afin de garantir à tous le même niveau de connaissance sur la problématique.

Un besoin de cohérence entre les différents acteurs du handicap, par exemple entre le référent insertion de la MDPH, et les chargés de mission handicap des entreprises est nécessaire tout autant que renforcer la présence des DIRRECTE dans les équipes pluridisciplinaires.

Comme pour les enfants, il faut aller plus loin dans les décisions de la CDAPH, qui ne peut se contenter d'une orientation en milieu ordinaire ou non : préconisations, précisions sur le temps de travail, l'accompagnement nécessaires, les aménagements de postes de travail. Une modification de la législation doit être envisagée afin de répondre plus efficacement au projet professionnel de la personne

• Formation des travailleurs handicapés

La formation des travailleurs en situation de handicap doit être construite dans le droit commun, à tous les niveaux : l'alternance, les formations qualifiantes, la formation continue afin de rester dans l'emploi, et d'évoluer dans la carrière professionnelle. La problématique des Travailleurs Handicapés doit être la préoccupation constante de l'entreprise et des services.
Les organisations syndicales sont satisfaites de la composition de la nouvelle instance concernant la formation professionnelle (CNEFOP) intégrant pour la première fois des acteurs du monde du handicap.

• Lieux de négociations et d'engagements en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise

La recommandation n°1 du rapport Le Houérou, de donner une nouvelle mission aux CHSCT, est une bonne chose, cependant le CHSCT ne peut traiter que des conditions de travail et en aucun cas de l'accès à l'emploi ou de la sécurisation du parcours professionnel. Les Organisations syndicales estiment que d'autres rendez-vous, tels que la négociation annuelle de l'entreprise, sont des temps forts où il convient de traiter de la problématique du travailleur handicapé, y compris de son accompagnement.
Par ailleurs, cette instance ne peut apporter de réponses aux 3,5 millions travailleurs exerçant leur emploi dans les TPE. Cette problématique doit être également abordée et traitée.

L'accompagnement vers l'emploi doit permettre d'aller vers le droit commun avec plus de facilité.
Cet accompagnement passe aujourd'hui par des circuits « dérogatoires » (Cap emploi...). Sans méconnaître le travail que ces organismes font, il faut également offrir aux demandeurs d'emploi en situation de handicap la possibilité de postuler sur des emplois directs, avec des accompagnements adaptés, pris en charge par l'employeur comme par exemple : interprètes en LSF, transport adapté...

Les accords d'entreprises ou de branches soumis à la négociation entre partenaires sociaux sont des outils intéressants qu'il convient de valoriser. Cependant, ils méritent d'être améliorés et ne sont pas exclusifs d'une discussion dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) En effet, les accords ne peuvent se limiter à la seule obligation d'emploi. La négociation au delà des orientations discutées en négociation, doit également porter sur la pesée financière. Les négociateurs doivent avant la signature être obligatoirement informés de la ventilation entre les différents postes : emploi direct, sous traitance, information, sensibilisation, formation…

Les moyens de financement provenant des contributions résultant des mesures de l'obligation d'emploi, doivent être prioritairement destinés et utilisés pour l'insertion et le maintien à

l'emploi des personnes handicapées, leur formation et évolution professionnelle dans l'entreprise.
Les conventions signées entre l'AGEFIPH et l'entreprise doivent faire l'objet d'une validation préalable par les organisations syndicales de l'entreprise. Elles doivent être inscrites dans une durée limitée et ne peuvent être qu'une étape dans le processus de négociation d'un accord

Les organisations syndicales demandent que les accords ou les négociations concernant le handicap soient traités à part entière et non inclus dans les discussions sur la « diversité », et ce, tant dans le public que dans le privé.

Nous saluons la sortie récente du décret rendant obligatoire le critère de maintien dans l'emploi dans les accords, demande faite par l'ensemble des organisations syndicales lors de la CNH de 2008.

- **L'accessibilité des locaux et l'accès aux élections professionnelles**

L'accessibilité des lieux de travail doit être réelle et ne doit pas concerner que le poste de travail, mais aussi tous les lieux sociaux : espaces de repos, locaux syndicaux, restauration...

Les organisations syndicales demandent en urgence de publier le décret sur l'accessibilité des lieux de travail !

L'accessibilité doit aussi concerner les temps de vie de l'entreprise : élections professionnelles, concertations, comité d'entreprise... Pour cela l'accessibilité des lieux et des matériels de vote doit être actée dans les protocoles d'accord aux élections professionnelles. Le vote par correspondance ne peut pas être la réponse.

- **La prévention et les services de santé au travail**

La prévention : le travail est encore, aujourd'hui, une cause majeure du handicap : accidents, TMS, risques psychosociaux. La progression de ruptures professionnelles liées à des questions de santé justifie un élargissement et une convergence des actions et des dispositifs de maintien dans l'emploi

Les services de santé au travail ont un rôle primordial dans la prévention et le dispositif de maintien dans l'emploi, non pour conduire à l'invalidité, mais au contraire pour assurer une protection de l'ensemble des salariés et surtout des plus fragiles. Il est indispensable d'assurer un suivi médical renforcé et plus normé pour les populations à risque (avancement en âge, analyse des arrêts de travail à répétition de courte durée, ainsi que le suivi des mi-temps thérapeutiques) car trop souvent ces phénomènes conduisent au licenciement alors que des solutions adaptées auraient pu être trouvées.

Il faut donner à la médecine du travail des moyens suffisants pour qu'elle mène des actions de santé au travail qui préserve la santé des salariés tout au long de leur parcours professionnel ; pour réduire les risques professionnels et améliorer les conditions de travail mais aussi réduire la pénibilité. Et enfin lui permettre d'assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques, de la pénibilité et de leur âge.

Il faut tendre à une approche globale de la prévention centrée sur les situations de travail réelles plutôt que par une approche risque par risque.

La prévention doit être présente dans les prises de décisions des directions d'entreprise ou d'organisme et dans le rôle du management qui organise au quotidien l'activité en lien avec la politique de l'entreprise.
Afin de favoriser le maintien dans la dynamique du travail des salariés les plus fragiles il est indispensable d'organiser une offre coordonnée de services aux personnes confrontées à une restriction d'aptitude et de décliner une offre vis-à-vis des entreprises, notamment des TPE PME

Face à l'augmentation croissante des inaptitudes professionnelles il est nécessaire de faciliter l'accès des salariés aux dispositifs de reclassement existant en assouplissant les règles de la reconnaissance du handicap mais également en renforçant la coordination des différents acteurs qui interviennent pour le maintien dans l'emploi.

Pour prévenir le risque de la désinsertion professionnelle les dispositifs d'accompagnement des salariés pour le maintien et le retour à l'emploi doivent être renforcés ; deux exemples: le dispositif de maintien dans l'emploi est innovant en termes de mise en place de guichets uniques en Rhône Alpes ou encore en région Aquitaine qui est très investie sur le maintien dans l'emploi des salariés présentant des pathologies chroniques.

Le plan santé travail n°3 en cours de discussion incite au développement de la prévention en démontrant et en faisant savoir que les investissements dans la santé et la sécurité au travail, outre qu'ils participent au bien être du personnel, sont effectivement rentables. La problématique du handicap doit être intégrée dans la réflexion pour les 4 années à venir.

- **Gouvernance :**

La politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés nécessite davantage de lisibilité. Le pilotage par la DGEFP avec pour outil la convention multipartite doit être déclinée par les différents acteurs signataires et faire l'objet d'un bilan annuel. Ainsi le rôle de chacun, opérateurs (AGEFIP et FIPHFP) compris, serait mieux identifié et faciliterait la tâche pour élaborer des Plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH)

Le développement de politiques publiques à l'égard des travailleurs handicapés nécessite une meilleure connaissance de cette population. Peu d'éléments sont disponibles à ce jour. Seulement une étude de la DARES donne quelques éléments avec deux ans de retard. Le COE n'a jamais abordé le sujet même par incidence.

Les organisations syndicales de salariés demandent la mise en place d'un observatoire de l'emploi des travailleurs handicapés permettant d'appréhender la réalité de l'emploi, d'évaluer la portée des accords dans le privé et des conventions dans la Fonction Publique, d'évaluer la formation et les reclassements des personnes déclarées inaptes à l'exercice de leurs fonction pour raisons de santé.
Par ailleurs, cet observatoire pourrait avoir une mission prospective et d'échanges sur les bonnes pratiques avec les autres pays européens plus avancés en matière d'inclusion dans l'emploi