

GABRIELLE ROUSSEAU HANDICAP

Le Comité Régional Bretagne CGT a organisé mardi 5 décembre 2017 un forum sur les enjeux travail santé et protection sociale en territoire.

Le forum était séquencé en trois temps qui permettaient de répondre aux questions :

- *Quelle démarche revendicative sur les questions travail/santé/protection sociale, là où sont présents les intérêts des salariés ?*
- *Quelle coordination de l'ensemble de la Cgt pour porter une démarche cohérente ?*

Le premier temps visait à faire connaître les organismes qui traitent des questions de santé, de son financement, de ses actions de prévention ou de réparation, l'objectif principal étant de cerner l'institution et la capacité d'intervention de la CGT.

Ainsi chaque intervenant s'exprimait sur les questions suivantes :

- *Quelle est le rôle de l'organisme dans lequel tu sièges ?*
- *Quelles sont les moyens pour la Cgt de bouger le curseur ?*

S'ensuivait un débat d'une heure avec les camarades présents.

Dans un second temps, un débat avec la Direccte, la Carsat, une mutuelle et la Cgt autour de la question des politiques de santé et des moyens d'intervention.

Le troisième temps fut consacré à la méthode de travail Cgt et l'articulation avec les campagnes Cgt qui peuvent aider à dynamiser l'action de la Cgt dès le lieu de travail.

J'étais chargée d'intervenir sur la question du handicap : comment intégrer le handicap dans les démarches syndicales ?

⇒ **Handicap**

Malgré une succession de textes internationaux, comme la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées adoptée par l'ONU le 13 décembre 2006 et signée par la France le 30 mars 2007 ;

la loi du 10 juillet 1987 qui impose à l'employeur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ;

la loi « handicap » de 2005 pour l'égalité des droits et des chances et qui définit pour la première fois ce qu'est le handicap ;

l'article 41-21 du Code du travail (de l'audace !) qui rappelle que c'est au travail de s'adapter à l'homme et non à l'être humain de s'adapter au travail ; les inégalités et les difficultés d'accès aux droits, en particulier au droit du travail perdurent pour les travailleurs handicapés.

Les faits ?

6% : c'est le chiffre qui correspond au « quota » imposé aux employeurs (pour les entreprises de plus de 20 salariés) en matière d'emploi de personnes en situation de handicap depuis la loi de 1987, sous peine d'amende.

Un « quota », terme connoté : il a fallu effectivement légiférer pour imposer un pourcentage minimum de travailleurs handicapés aux employeurs ; et le terme de « quota », en Bretagne, résonne ...

Le réel ?

>Un peu plus de 5% dans le public (grâce à des contournements de la loi), moins de 4% dans le privé. Même ce minima n'est pas respecté ! Certes, les entreprises qui ne respectent pas ces 6% doivent verser une contribution à l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) et le FIPHFP pour le public. Mais à terme, est-ce durable pour les travailleurs ? devons-nous nous contenter de « quota » ? d'amendes ?

> **Une personne sur 2 sera atteinte par le handicap au cours de sa vie**, de manière ponctuelle ou définitive.

> **En 2015, 2.7 millions de personnes ont une reconnaissance administrative de leur handicap** (+300 000 personnes en 2 ans), **soit 7%** de la population totale. Peu de travailleurs font cette démarche soit parce qu'ils n'en voient pas l'intérêt, soit par peur d'être stigmatisés.

> **Le taux de chômage (19%)** reste près de 2 fois supérieur au tout public et 35% des personnes handicapées sont en emploi, soit 938 000 travailleurs dont 70% dans le secteur privé.

> **A la fin mars 2017, près de 500 000 demandeurs d'emploi handicapés** sont inscrits à Pôle emploi, représentant **8.5%** de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Le chômage frappe les travailleurs handicapés deux fois plus que les autres, la maladie et le handicap les usent plus vite et ils ne sont pas plus protégés du licenciement.

Handicap tous concernés ? comment faire pour que cette fausse question ne reste pas un slogan, un vernis, une vitrine, un affichage ?

Bien sûr que nous sommes tous concernés !

Qui ne connaît pas de travailleurs, travailleuses qui, répétant le même geste dans son travail, se bousille qui l'épaule, qui la main, qui le dos, à cause du travail tel qu'il est organisé par l'employeur ; et qui continue, avec cette conscience de bien faire son travail à tout prix, au prix de sa santé ; et c'est usé, fatigué, blessé, qu'il est obligé d'être placé en arrêt de travail. Et quelle galère pour que ce soit reconnu en maladie professionnelle, sans cesse remise en cause, sans parler d'accident de travail, contourné ! Il/elle est alors condamné-e **d'inaptitude** par ce même employeur ! ce n'est pas le/la travailleur-e qui est inapte, c'est l'organisation du travail qui est inadaptée ! Et en bout de chaîne qu'est-ce qui suit après l'inaptitude ? le licenciement !

Les réponses institutionnelles, des employeurs, restent trop souvent ponctuelles, partielles.

Un exemple en matière de mauvaise conduite.

L'Etat n'a-t-il pas la responsabilité d'exemplarité ?

L'Education nationale, qui est un des ministères le plus important, affichait en 2015 le taux de 3% ! Et ceci malgré le coup de pouce de la loi de finances de 2008 qui a créé une exception qui permet à l'EN de déduire les frais qu'elle consacre pour l'accueil d'élèves handicapés et être ainsi exonérée de la contribution au FIPHPF. Les contrats d'apprentissage sont également comptabilisés.

Et que dire de la prise en compte du travail de la personne handicapée qui se « **déclare ?** » -parce que le ministère de l'EN incite les personnels à se déclarer pour être en conformité avec la loi. Encore de l'affichage parce la prise en compte réelle du handicap c'est :

- Une organisation du travail qui porte atteinte à la RQTH
- Des carences de l'employeur qui ne respecte pas les préconisations de la médecine de prévention
- Pas d'adaptation de poste

Qui, raisonnablement, dans ces conditions, souhaite déclarer son handicap ?

Les pénalités financières ne sont pas toujours dissuasives pour les employeurs, surtout quand les entreprises sont en bonne santé, financièrement parlant...

Présentation de l'AGFIPH et du FIPHPF

La CGT est présente à l'AGFIPH et FIPHPF où elle porte les valeurs d'une société plus juste, égalitaire.

L'Agefiph (l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes

Handicapées – et le FIPHPF pour le public) est une association à gestion paritaire, qui a été créé en 1987. Elle a pour missions de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées ; l'association est chargée de gérer le fonds de développement issu des pénalités financières.

Dans ce budget, une part est réservée à la mobilisation du monde économique, qui se fait au travers de signatures de conventions de partenariat entre les organisations syndicales, d'un contrat d'action de mobilisation avec des objectifs à respecter...

La convention avec l'AGEFIPH existe depuis 1993 et elle est mise en œuvre par un collectif confédéral de travail. Cette convention de partenariat confédérale a été entièrement réécrite et s'articule en convention de coordination et de territorialisation...

*Son champ d'intervention repose bien entendu sur l'ensemble de nos structures syndicales
Elle a aussi pour but de développer des conventions en région.*

C'est pourquoi, décision a été prise en Bretagne, de prendre en main cette question et de développer un plan de travail syndical.

PLAN de Travail : TRAVAIL SANTE HANDICAP en territoire :

Objectifs :

- *Construire les démarches syndicales intégrant le handicap au travail, l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi (santé au travail, qualité de vie au travail, protection sociale) ; l'activité revendicative travail-santé-handicap est un outil pour construire ;*
- *Former, accompagner, les militants sur le handicap au travail*
- *Défendre les droits les travailleurs handicapés*

Etat des lieux : *mandats liés au handicap ; quelles actions dans les syndicats ? UD ? UL ? quelles expressions territoriales ? émanant des professions/syndicats ?*

Il est nécessaire de travailler avec la DIRECCTE, le SAMETH (Services d'Appui au Maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés)... : introduire le handicap dans le plan santé au travail. Sans oublier toutes les forces de la CGT (mandats AGEFIPH, FIPHFP, CDCA, MDPH, Conseil Scientifique du FIPHFP ... liste non exhaustive).

La porte d'entrée pour aborder cette question est importante :

- *Elle concerne tout le monde : les personnes handicapées ou non ; les travailleurs handicapés mais pas que*
- *Inaptitude, maintien dans l'emploi, reprise d'emploi, inciter à l'emploi, accès à l'emploi*

Actions à proposer

- *Recenser ce qui se fait en territoire pour mutualiser, partager, outiller, harmoniser*
- *Plan de formations à développer : syndiqués, militants, syndicats, IRP et travailleurs > quelle démarche syndicale mettre en place ? comment intégrer la question du handicap ?*
- *Mise en place d'un collectif travail santé handicap*
- *Convention AGEFIPH en territoire (coordination et de territorialisation)*
- *Colloques, forum, JE : en territoire*

Certes la société bouge quand il y a des lois qui vont dans le bon sens : ces lois ne doivent pas rester un affichage. Il est de notre responsabilité collective de militants CGT de faire respecter les droits de tout travailleur, qu'il soit ou non handicapé, de placer la question du handicap au centre de nos démarches. Et comme pour le travail, il y a le prescrit et le réel : la CGT doit lutter pour que l'écart entre le prescrit et le réel n'existe plus et intégrer la question du handicap dans toutes nos démarches syndicales.

Et c'est parce que nous ferons vivre ces lois qu'elles pourront rester avantageuses et progresser. Ou alors, dans ce domaine là aussi, il y aura régression. Nous en avons déjà un avant goût avec les ordonnances Macron qui vont permettre le licenciement sur critères de santé. Cela étant, le fait que la santé appartienne aux Droits Humains Fondamentaux et au principe de non discrimination nous ouvre des pistes de penser et d'agir très importantes.

Gabrielle ROUSSEAU GUIODO,

mardi 5 décembre 2017