



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

TRAVAIL ET VOUS

LE TRAVAIL

QUE NOUS VOULONS

FICHE REVENDICATIVE

LE HANDICAP

CONSTATS

En France, le handicap reste la première cause de discrimination vécue au travail et motivant la saisine du Défenseur des droits. Selon l'Inspection générale des affaires sociales (Igas), 5,9 millions de personnes en âge de travailler vivent en situation de handicap, et 2,8 millions d'entre eux disposent d'une reconnaissance administrative du handicap (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé- RQTH) ou d'une perte d'autonomie.

Si l'entrée sur le marché du travail s'est améliorée, 71% des personnes handicapées trouvent « difficile » de progresser dans leur carrière et 64 % de changer d'emploi, selon un sondage Ifop de 2024 pour la 28^e Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). Seules 55% ont le sentiment d'avoir les mêmes opportunités d'évolution que leurs collègues non handicapés. 44% ont ressenti des « discriminations » pour obtenir une évolution de poste et 42% un aménagement d'horaires ou de conditions de travail.

20 ans après la loi de 2005 sur le handicap, le taux d'emploi de personnes handicapées atteint 5,66 % dans la fonction publique, proche de l'obligation d'emploi de 6 % prévu par la loi. Mais dans les entreprises privées, il est à 3,5 %. Conséquence, les personnes handicapées sont davantage concernées par le chômage, à 18 %.

Le nombre de personnes bénéficiant d'une RQTH a plus que doublé en 15 ans, selon l'Igas. Deux grands facteurs l'expliquent : l'impact du vieillissement de la population active (1 actif sur 3 a plus de 50 ans, contre 1 sur 5 en 2000) et le poids des maladies chroniques (22 % de la population est concernée par une maladie chronique évolutive : diabète, cancer, maladie psychiatrique, etc).

85 % des handicaps surviennent après l'âge de 15 ans en raison d'accidents, de maladies ou du vieillissement.

PROPOSITIONS ET REVENDICATIONS CFDT

Le dialogue social doit être la voie privilégiée pour traiter de l'insertion et du maintien en emploi des travailleurs et des travailleuses en situation de handicap ainsi que pour lutter contre le risque de désinsertion professionnelle. C'est une approche articulée recrutement/ maintien en emploi/ parcours professionnel qui doit être mise en œuvre.

Au-delà de l'accessibilité des lieux de travail (locaux professionnels, espaces sanitaires, stationnement, restauration collective, espaces de réunion, etc.), souvent cités comme favorisant l'emploi des travailleurs et des travailleuses en situation de handicap, c'est **sur l'ensemble des déterminants du travail qu'il faut agir**.



Pour ce faire, il est indispensable que les employeurs publics et privés :

- pensent l'organisation du travail avec pour visée de permettre aussi aux travailleurs et aux travailleuses en situation de handicap et à ceux atteints d'une maladie chronique d'**effectuer leur travail dans les meilleures conditions** (aménagement de poste, etc.);
- impulsent des **pratiques managériales favorables à l'inclusion et à l'intégration** des travailleurs et des travailleuses en situation de handicap au sein du collectif de travail;
- **refusent et condamnent les pratiques discriminatoires** envers ces travailleurs.

Pour la CFDT, l'insertion, le maintien en emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap supposent **un droit et un accès garantis à la formation initiale et professionnelle**.

Certains emplois sont aujourd'hui considérés comme inaccessibles aux personnes en situation de handicap, lorsqu'ils sont inscrits sur **liste des Emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (Ecap)**. Pour la CFDT, cela relève d'une **approche discriminatoire** entretenant la confusion entre inaptitude et handicap. La CFDT demande la suppression de cette liste.

CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

Pour progresser en matière d'insertion et de maintien en emploi des travailleurs et des travailleuses en situation de handicap, c'est à tous les niveaux qu'il faut agir :

- les branches professionnelles doivent se saisir du sujet pour aider les entreprises de leur champ, quelle que soit leur taille à **mener une politique volontariste** en la matière;
- les employeurs privés comme publics doivent avoir pour **objectif le respect de l'Obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (OETH)** à laquelle ils sont soumis, au travers d'actions concrètes au bénéfice du recrutement et du parcours professionnel de travailleurs et de travailleuses en situation de handicap et non pas au travers d'une contribution financière à l'AGEFIPH ou au FIPHFP.

De plus, il est indispensable que **l'entreprise ou l'administration réponde à son obligation en santé - sécurité au travail en menant une politique de prévention des risques professionnels** afin d'éviter les atteintes à la santé dues au travail, les accidents du travail et les maladies professionnelles eux-mêmes générateurs de handicap.

Pour transformer ces revendications en actions concrètes dans les entreprises et administrations, un outillage de pratique syndicale et un accompagnement sont accessibles aux militants via notamment le dispositif ARC : plateforme dédiée et réseau d'accompagnantes et d'accompagnants.

En savoir plus
sur cfdt.fr



CFDT.FR