

## ● Éditorial

### Pour l'emploi des personnes handicapées : agir et négocier

*Le 13 octobre dernier l'Ugict-Cgt, le secteur confédéral « Travail et Handicap » organisaient une journée d'étude centrée sur travail et handicap. Options est déjà revenu sur cette journée dans son n° 497 du 7/11/05. Ce Cadres Infos reprend quelques éléments pour aider à l'action syndicale. En effet, les Ict sont concernés à plusieurs titres par la question de l'emploi et du handicap. Comme salariés handicapés pour une partie d'entre nous : 19 % des cadres déclarent des problèmes de santé et 1/3 d'entre eux reconnaissent des limitations de capacité de travail (Dares 2004). Comme professionnels intervenants dans le champ de la santé, du social, de la formation, de la recherche... Comme cadres ou agents de maîtrise gérant des équipes. Comme praticiens de la prévention des risques professionnels. Enfin comme syndicalistes engagés dans la lutte contre les discriminations et pour l'emploi. Nous sommes donc intéressés professionnellement et syndicalement aux actions à mener pour conjuguer emploi et handicap. « Professionnellement engagé-e-s, socialement responsables », le thème de notre dernier congrès est plus que jamais d'actualité. Pour une action efficace nous devons nous mettre d'accord sur ce que l'on entend par handicap car concevoir et définir le handicap n'est pas neutre. C'est un choix qui conduit à proposer des réponses de nature différente. Ce Cadres Infos se veut une aide pour les revendications et l'action alors que dès le 1<sup>er</sup> janvier 2006 il devient obligatoire de négocier dans les branches, dans les trois Fonctions publiques et dans les entreprises sur ce sujet.*

**Annie BERTELLE**  
Secrétaire nationale de l'Ugict-Cgt

## INITIATIVES

### Fonction publique

Le 27/10/2005 réunion de la Fonction publique de l'État avec l'Ugff sur la proposition de décret pour la Fonction publique. Un débat intéressant qui a abordé de nombreuses questions et débouche sur la production d'un « 4 pages » pour donner des clés aux militants et le besoin de réunir les trois volets de la Fonction publique (État, collectivités territoriales, hospitalières) pour travailler le sujet.

### Convention collective 66 : reconnaître les qualifications

Le 6/12/2005 à Paris : 2 000 salariés des services aux handicapés manifestaient pour défendre leur convention collective couvrant 200 000 salariés. Parmi eux de nombreux Ict du médico-social. La réforme des classifications était au centre du mécontentement car elle gomme la référence aux métiers pour privilégier la fonction et le poste occupé. Ainsi, un terme générique d'« intervenant éducatif » désignerait des salariés de qualifications diverses. Un moyen de faire pression sur les salaires et de déqualifier les emplois du secteur. C'est pourtant de personnels qualifiés dont ont besoin les personnes handicapées de ces services.

### Transfert de compétences

Le 23/11/2005 une entrevue

Cgt/Secrétariat général du ministère des Affaires sociales a porté sur les conséquences pour les personnels de la suppression des Cotorep (pour les adultes) et Cdes (pour les enfants). Les missions de ces organismes sont transférées aux maisons départementales de personnes handicapées. De nombreuses questions restent à traiter : droit au retour dans les directions départementales d'origine, congés, temps de travail...

### Étudiants handicapés

En application de la loi du 11/02/2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » deux décrets précisant les conditions d'aménagement des examens et concours pour les étudiants sont examinés. Ils concernent l'accès à l'enseignement supérieur artistique.

### Formation syndicale

Une journée d'étude « négociation pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés » est organisée jeudi 26 janvier 2006 de 9 h à 17 h à Montreuil. Cette journée s'adresse aux responsables syndicaux chargés des questions revendicatives et de la négociation collective. S'adresser au secteur confédéral : « Travail et handicap ».

## ● UNE CERTAINE APPROCHE DU HANDICAP :

- perte d'autonomie : l'enjeu majeur du XXI<sup>e</sup> siècle ?
- des pistes pour l'action

## ● ÉGALITÉ DES DROITS ET DES CHANCES :

- une loi pour l'action

# Perte d'autonomie : l'enjeu majeur du XXI<sup>e</sup> siècle ?

**L**e nombre de personnes qui rencontrent, au cours de leur vie, des situations de handicap, augmente de façon exponentielle. Ce n'est pas en soi une catastrophe mais d'une certaine façon la conséquence des progrès médicaux, technologiques et sociaux. Parmi les personnes concernées, les plus nombreuses sont les personnes les plus âgées. Un deuxième groupe est constitué par les victimes de maladies ou de traumatismes physiques ou psychiques. Le troisième facteur responsable de la montée du handicap est d'ordre psychosocial lié, entre autres, au stress et à ses traductions sur la santé. De même les maladies mentales, y compris les états dépressifs sont à l'origine de situations handicapantes. Les personnes handicapées sont « à la frontière de nos sociétés ». Robert Murphy, anthropologue américain, lui-même sévèrement handicapé écrit : « Ces handicapés, à long terme, ne sont ni malades ni bien portants, ni morts ni vivants, ni en

*dehors de la société ni pleinement dedans* ». Pourtant, il ne tient qu'à nous de leur faire franchir la zone qui les sépare de la « vraie vie ». Le handicap est un phénomène qui naît de la confrontation entre les capacités d'une personne et les exigences d'une situation de la vie. Il est donc insuffisant de parler de personnes handicapées, il faut en fait parler de personnes handicapées par une situation donnée. Selon le professeur Minaire : « Le handicap n'est pas une constante mais une variable ». Pour le faire varier dans le bon sens, c'est d'abord sur les situations qu'il faut agir afin de les rendre moins handicapantes. Ainsi en est-il pour l'accès à l'emploi. Agir sur les situations de travail pour les rendre accessibles au plus grand nombre reste sans doute la façon la plus efficace de lutter contre les discriminations. Ces adaptations des situations de travail ne sont pas forcément des charges supplémentaires, mais une occasion de moderniser l'entreprise, d'y améliorer les

conditions de travail pour tous. Telle est la vision positive du professeur Hamonet présent à nos travaux et auteur de « *Handicap. Des mots pour le dire, des idées pour agir* ». Il y a handicap lorsqu'une personne, du fait de limitation de ses capacités motrices, mentales, psychiques ou sensorielles rencontre des obstacles dans sa vie quotidienne, de formation ou de travail qui compromettent son autonomie en l'absence de compensation. Notre journée d'étude du 13 octobre 2005 s'est attachée aux problématiques liées au travail : accès à l'emploi et maintien dans l'emploi après accident ou maladie.

## Adapter le travail

Le dernier sondage Csa-Ugict « *Réalités cadres* » et celui « *Enquête & Opinion* » sur l'emploi des seniors montrent que l'ambiance au travail et les relations interprofessionnelles avec les collègues revêtent une importance primordiale aux yeux des ingénieurs, cadres et techniciens. Dans le même temps, une

véritable culture de l'exclusion vis-à-vis de celui qui est perçu comme faible ou différent existe. Les préjugés culturels traversent aussi les Ict qui perçoivent comme un handicap pour l'équipe de travail le fait d'y intégrer une personne dite « handicapée ». Comment promouvoir une autre conception permettant de faire percevoir une personne « handicapée » comme une personne « normale » qui subit des contraintes particulières du fait des capacités dont elle dispose ? N'a-t-on pas là une piste pour changer le management pour tous et non seulement pour certains dont le handicap est répertorié et reconnu ? Réfléchir sur emploi et handicap, c'est interroger les limites des situations de travail et des capacités humaines. Le clone parfait n'étant pas encore fabriqué et sans doute peu souhaitable, ce travail est utile pour centrer le management sur l'individu, sur la nécessité d'adapter en permanence les postes de travail et les emplois aux individus et non l'inverse. ■

## Des pistes pour l'action

**I**l convient d'inscrire l'action pour l'emploi des personnes handicapées dans la lutte plus générale contre le chômage. Le chômage massif et structurel se manifeste dans les inégalités d'accès à l'emploi et pousse à classer comme inemployable une partie toujours plus large des actifs :

jeunes inexpérimentés, seniors, femmes, personnes handicapées... Un sondage Association des paralysés de France-Ifop d'octobre 2005 montre que le handicap avec l'origine ethnique constituent les premières causes de discrimination en France. Ceci posé, nous avons des revendications avec les ingé-

nieurs, cadres et techniciens handicapés.

**Agir** contre les préjugés et images qui obligent à se conformer à une norme si pesante que les Ict eux-mêmes, dans leur grande majorité, cachent leur handicap tant à l'embauche qu'après un accident ou une maladie, y

compris accident du travail ou maladie professionnelle.

**Rendre visible les Ict en situation de handicap**, non seulement ceux officiellement reconnus « *travailleur handicapé* » est une première nécessité pour agir à la hauteur des besoins. Par ailleurs, exiger les moyens

de contrôler l'embauche effective d'Ict handicapés en déclinant l'obligation de 6% par catégorie professionnelle semble être une piste.

### **Faire respecter les droits, notamment :**

- pour des horaires de travail personnalisés ;
- pour le droit à la formation, y compris de reclassement, si nécessaire. 10 000 travailleurs handicapés sont en formation, mais les formations qualifiantes diminuent et très peu concernent des niveaux Bac + 2 et plus. Obtenir des bilans de compétences avec prise en compte de la situation de santé des personnels est nécessaire. Des outils existent, notamment dans les centres de l'association Ambroise Croizat ;
- lutter contre les discriminations :
  - à l'embauche ;
  - salariales : les Ict plus que d'autres ont une part de salaire variable liée aux performances, les Ict handicapés en bénéficient-ils ? Sinon pourquoi ?
  - le droit au déroulement de carrière et pour les professions intermédiaires l'accès au statut cadre : sont-ils assurés aux Ict handicapés comme pour les autres Ict ?

**Agir pour prévenir le handicap :** la prévention des risques est obligatoire, mais échappe souvent à l'intervention syndicale. Les risques recensés sont alors les plus criants, laissant dans l'ombre des pans entiers de causes d'accidents et maladies liés au travail. Pour les Ict, la question du stress et plus largement des risques psychosociaux sont de ceux-là.

### **Éduquer et former l'encadrement :**

- faire intégrer dans les formations initiale et continue des ingénieurs, des cadres et des techniciens supérieurs un module intégrant ces problématiques ;
- exiger une formation du collectif de travail pour permettre l'insertion réussie de salariés handicapés, particulièrement pour les han-

dicaps psychiques.

### **Pour un management socialement responsable**

Alors que les progrès médicaux, scientifiques et technologiques ouvrent des perspectives toujours plus larges de compensation des handicaps, d'autres barrières s'érigent :

- la contrainte des objectifs avec la prédominance du court terme et du moindre coût ;
- le passage bien souvent d'une obligation de moyens à une obligation de résultats sans considération des moyens ;
- les nouvelles pratiques d'organisation du travail qui développent polyvalence et mobilité, mettent les salariés et les services en concurrence au détriment des solidarités d'équipes et de métiers.

Tout cela mène à des exigences de performances toujours plus importantes pour être recruté sur le marché du travail et s'y maintenir. Agir pour les droits des personnes handicapées, c'est améliorer pour tous l'accès à l'emploi, la sécurité professionnelle et les conditions de travail. C'est gagner pour tous, des charges de travail compatibles avec les individus dans leur diversité.

### **Pour un droit de refus et d'alternative**

En tant que cadre, on est confronté à la gestion du « potentiel » humain au quotidien. Nous avons une responsabilité sociale et devons revendiquer les moyens de l'exercer :

- pour la prévention des risques ;
  - pour le respect des lois et règlements existants, dont celle concernant l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées.
- Dans ce contexte, le droit de refus et d'alternative que nous revendiquons prend tout son sens. Il nous reste à construire les moyens de l'exercer dès lors que les objectifs fixés ne permettent pas, au regard des moyens, de respecter la santé des salariés, de valoriser les qua-

lifications de tous et d'intégrer tous les salariés.

### **De nouvelles négociations obligatoires**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, la loi du 11/02/2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, impose aux employeurs de nouvelles obligations en matière de négociation pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés :

- clauses obligatoires nouvelles dans les conventions collectives ;
  - obligation annuelle de négocier dans l'entreprise ;
  - obligation tous les 3 ans de négocier dans la branche.
- Ces obligations s'ajoutent à la possibilité de négocier un accord d'entreprise ou de branche pour l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans la Fonction publique de l'État, un conseil supérieur a fait le point le 28 juin 2005 sur l'emploi des handicapés : 40 630 agents handicapés recensés dont 12 848 du fait d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Un décret doit être pris pour l'application de la loi du 11 février 2005. Il est en discussion et porte sur le fond pour l'insertion des personnes handicapées.

L'Ugff doit publier prochainement un « 4 pages » sur le sujet.

### **Travailler à l'échelon départemental**

Des maisons départementales des personnes handicapées sont créées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006. Elles ont une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil. Elles sont chargées également d'organiser l'équipe pluridisciplinaire de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, commission qui évalue les besoins des intéressés à la place des actuelles Cotorep supprimées par la loi.

**En tant que cadre,  
on est confronté à la  
gestion du  
« potentiel » humain  
au quotidien.  
Nous avons une  
responsabilité sociale  
et devons  
revendiquer les  
moyens de l'exercer.**

## Une loi pour l'action

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées réforme, 30 ans après la loi du 30 juin 1975, déjà modifiée en 1987. Un article « Travailleurs handicapés : de nouveaux droits » a été publié dans Options n° 496 du 17/10/2005. Nous reprenons ici quelques points de la loi.

●

*La nouvelle loi comporte quelques avancées : elle reste à mettre en œuvre et à obtenir les financements adéquats.*

### Valorisation du travail en Centre d'aide par le travail (Cat)

Les Cat deviennent des établissements et services d'aide par le travail (Esat). Ils restent des établissements médico-sociaux. La rémunération des salariés est désormais déterminée en référence au Smic. La dérive productiviste actuelle a été dénoncée par la Cgt. La nouvelle loi comporte quelques avancées : elle reste à mettre en œuvre et à obtenir les financements adéquats.

### Réforme des ateliers protégés

Ils sont transformés au 1<sup>er</sup> janvier 2006 en « entreprises adaptées » qui seront rapprochées des entreprises normales mais subventionnées. La question de l'équilibre économique de l'entreprise adaptée va donc se poser, d'autant que nombre d'entre elles seront des sous-traitants, donc soumises aux donneurs d'ordre recherchant un moindre coût de production. Le salarié est rémunéré comme dans une entreprise ordinaire ce qui est une avancée.

### Obligation d'emploi

Défini par l'article L.323-1 du Code du travail, elle oblige les employeurs de plus de 20 salariés à embaucher des personnes handicapées à hauteur de 6 % de leur effectif. Le dispositif est réformé pour le rendre plus incitatif sans toutefois obliger à l'emploi réel.

Le système de contribution Agefiph est relevé mais reste assez peu dissuasif. Les employeurs publics sont alignés sur les règles du privé, une sanction financière du non-respect de l'obligation d'emploi est prévue pour eux aussi.

### Fonction publique

Création d'un fonds pour l'insertion des personnes handicapées, fonds abondé par les contributions si le quota de 6 % n'est pas atteint. Un comité national tripartite (employeurs, syndicats, personnes handicapées) définit les orientations pour l'utilisation des fonds par les comités locaux. Concerne les trois Fonctions publiques et La Poste. L'accès à la Fonction publique est facilité : aménagement des concours, recul des limites d'âge, temps partiel...

### Non-discrimination dans l'emploi

Le principe en est consacré par la loi qui va plus loin que le principe général énoncé dans l'article L.122-45 du Code du travail. Toutefois, les mesures visant à permettre aux personnes handicapées d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, d'avoir un déroulement de carrière, le droit à une formation adaptée, ne doivent pas entraîner de charges disproportionnées pour l'entreprise... Un espace pour l'action syndicale contre toute discrimination. Par

ailleurs un droit à l'aménagement d'horaires individualisés est reconnu.

### Prestation de compensation et réforme de l'allocation aux adultes handicapés (Aah)

Pour favoriser le maintien ou la reprise d'activité avec une majoration pour la vie autonome.

### Nouveaux dispositifs

Mise en place des maisons départementales des personnes handicapées au 1<sup>er</sup> janvier 2006 et de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées qui se substituent aux actuelles Cotorep.

### Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (Cnsa)

Elle participe au financement de la prestation de compensation... Mais rappelons que cette caisse est alimentée par le jour férié (lundi de Pentecôte ou autres) et qu'elle gère pour tout le médico-social ce qui était avant du ressort de la Sécurité sociale « universelle ». Le droit à compensation, idée intéressante, n'est malheureusement pas garanti et la loi peut, dans les faits, être utilisée pour cadrer les dépenses du médico-social.

### Négociations obligatoires

Tous les ans dans les entreprises, tous les trois ans dans les branches, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.