

SITUATION DE HANDICAP

De quoi parle-t-on ?

La loi définit ainsi le travailleur en situation de handicap :

« Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Art. L. 323-10 du Code du travail.

Pour la CFDT, l'entreprise idéale doit avoir la même couleur, le même profil et la même diversité que la société telle qu'elle est dans sa richesse et sa complexité. Et là encore, il faut en faire un enjeu syndical majeur. Il faut oser mettre à plat cette question et l'intégrer dans nos objectifs syndicaux.

Aucune société ne peut se passer du formidable potentiel de richesse, d'intelligence et de force que constituent des populations qui, parce qu'elles n'ont pas le bon profil, sont condamnées à la précarité, au chômage ou à l'assistance.

Vous l'avez compris, l'action en faveur des personnes en situation de handicap n'est pas en décalage par rapport à notre mission syndicale, nos valeurs, nos orientations, elle doit donc s'intégrer tout naturellement dans nos plans de travail.

La loi du 11 février 2005, avec ses limites, porte notre marque sur la question de l'emploi, mais notre contribution a aussi porté sur des questions aussi diverses que celles qui concernent, par exemple, l'aménagement du temps de travail des parents, enfants et conjoints de personnes en situation de handicap.

Quelle mise en œuvre ?

Si des agents rencontrent des difficultés à travailler dans de bonnes conditions à la suite d'une dégradation de leur état de santé, d'une maladie invalidante ou d'un accident, informez votre employeur.

Tout mettre en œuvre pour maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap est une obligation de l'employeur qui pourra faire appel à des aides du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique).

Votre employeur pourra solliciter des aides du FIPHFP pour aménager leur poste de travail ou leur proposer une réorientation professionnelle.

Votre établissement a d'ailleurs peut-être passé une convention avec le FIPHFP et dispose d'un correspondant Handicap qui pourra vous accompagner.

La loi de 2005 nous permet d'identifier tous les domaines dans lesquels nos interventions et actions syndicales vont devoir être adaptées, structurées ou amplifiées.

Il s'agit d'aboutir à une effective prise en compte de la gestion du handicap par chaque administration, collectivité ou service, mais aussi dans notre vie de tous les jours et dans la vie syndicale elle-même :

- Dans toutes les négociations :

Embauche, maintien dans l'emploi, formation, salaire, égalité professionnelle, aménagement des postes et du temps de travail, traitement de l'inaptitude, lien avec la santé au travail, pénibilité, travail des seniors...

- La formation professionnelle :

Le travailleur en situation de handicap doit pouvoir accéder à toutes les formations

- Lors des élections professionnelles :

Les travailleurs en situation de handicap doivent pouvoir participer à toutes les opérations de manière autonome, ils sont électeurs et éligibles.

Ils doivent donc disposer des formes adaptées qui leur sont utiles pour lire les documents, affiches, tracts (traduction braille ou électronique...), participer aux réunions ou assemblées générales (Langue des signes ou autres...), et participer de façon pleine et entière aux instances dans lesquelles ils sont élus.

- Les activités sociales et culturelles :

Toutes les activités sociales et culturelles gérées par les employeurs publics doivent être accessibles aux travailleurs en situation de handicap.

Afin de ne pas segmenter l'action syndicale, les sections ont intérêt à :

- Créer des synergies entre :

⇒ Les élus et mandatés CFDT dans les instances telles que les CAP, CTP, CHS, CHS/CT, commissions de réforme, comités FIPHFP (comités national et locaux) ;

⇒ Les acteurs de la santé au travail (ISST, services de prévention, assistants sociaux, DRH, correspondant handicap ...).

- Relier la prise en charge des questions d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap aux questions de santé et de conditions de travail, aux questions de discrimination.

- Prendre appui sur les organismes et structures spécialisés.

- Communiquer régulièrement sur ce que fait l'organisation syndicale.

Cette communication est un facteur essentiel de renforcement de l'engagement des équipes et de sensibilisation de tous les salariés.