

Le plus
handicapant
ça reste
les préjugés.



mines - énergie

la
cgt

Toutes nos énergies en commun pour faire avancer chacun

La CGT au côté des travailleurs handicapés

Dans son histoire, la CGT a été la première organisation syndicale au côté des travailleurs handicapés. En effet, depuis 1898, elle combat l'exclusion et les préjugés mais aussi revendique de nouveaux droits pour que les salariés handicapés aient un environnement de travail adapté et surtout un accompagnement et un maintien dans leur emploi

Il revient à la CGT de construire une société qui combat les préjugés et les discriminations qui s'oppose à toute logique d'exclusion et d'injustice sociale quelles que soient les capacités et les déficiences de chacun.

La FNME CGT à l'aide de son collectif « Handicap » et les représentants syndicaux CGT forment un appui, une aide aux travailleurs-euses en situation de handicap, de maladie, d'accident, d'inaptitude, d'invalidité qui confrontés à des difficultés dans leur collectif de travail ou du fait du travail ont besoin de solutions.

Cela implique, la mise en œuvre et le suivi d'un ensemble d'aménagements au travail, une évolution et un déroulé de carrière accompagné, des mesures en matière de logement et de transport, des dispositifs d'organisation du travail pour faciliter les démarches administratives et médicales, des droits à la retraite anticipée sans oublier l'accès aux loisirs et aux vacances au travers des activités sociales.

Au-delà de 2025, les accords d'entreprise disparaîtront et avec eux les dispositions d'accompagnement et de suivi. C'est pourquoi en parallèle, la CGT souhaite impulser un accord de branche qui permettrait un socle commun de garanties minimum aux entreprises de la branche IEG. Accord de branche IEG qui n'existe pas actuellement et qui sera nécessaire pour garantir les droits des travailleurs-euses handicapé-e-s.

De naissance ou acquis, le handicap est un sujet qui nous concerne tous, dans notre vie professionnelle ou familiale. Il est un révélateur de la capacité d'une entreprise et plus largement de notre société à donner une place à chacun. Ce qui est aussi vrai dans notre organisation syndicale.

Sébastien Ménesplier
Secrétaire Général de la FNME CGT



12

millions

de personnes sont touchées par le handicap,

accompagnées par

8,3

millions

de proches aidants.

6%

de l'effectif total de l'entreprise

C'est la proportion de travailleurs handicapés que tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel.

Handicap, de quoi parle-t-on ?

Une définition commune

La définition de la loi de 2005 fait référence.

« Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société, subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant ». Autrement dit, c'est à la société de s'adapter aux personnes en situation de handicap en proposant le respect de leurs droits fondamentaux et en mettant en œuvre des compensations justes et adéquates.

Des situations et des atteintes à la santé très diverses

Le terme de handicap englobe des situations diverses.

Il peut être visible ou non visible, de naissance ou acquis. Il est sensoriel (visuel ou auditif), moteur (troubles de la motricité des membres supérieurs/inférieurs), de l'ordre de la déficience intellectuelle avec des difficultés à comprendre et apprendre ou psychique (pathologies relevant de la psychiatrie). Il peut également résulter de maladies invalidantes comme le diabète, l'hémophilie, ou le cancer...

En savoir +

<http://bit.ly/handiloi2005>

<http://bit.ly/handigouv>



Le savez-vous ?

L'État peut attribuer une aide financière

aux entreprises pour l'adaptation des machines ou des outillages, l'aménagement de postes de travail et les accès aux lieux de travail.

Les personnes en situation de handicap représentent

17 %

de la population active.

Leur taux de chômage est de

19 %

SOIT

le double de celui de l'ensemble de la population.

Handicap et travail, c'est possible !

Être reconnu comme travailleur handicapé

D'après le Code du travail, « 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 ».

Pourquoi se faire reconnaître ?

Le travailleur en situation de handicap est protégé par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Il doit obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) attribuée par la Maison départementale des personnes handicapées. L'obtention et le partage du statut de travailleur handicapé permet d'objectiver la situation, d'éviter que l'on ne confonde cette difficulté de santé avec un problème de compétence ou de motivation. Selon les accords d'entreprises, cette reconnaissance peut permettre d'accéder à des droits et aides : aménagement de poste, des fins de carrière, suivi médical rapproché...

Ce que veut dire l'obligation d'emploi

L'obligation d'emploi implique que tout employeur (public ou privé) occupant au moins 20 salariés ou agents doit employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de son effectif. Les personnes en situation de handicap bénéficient d'un statut de salarié à part entière, donc des dispositions du Code du travail et de la convention collective applicable à leur entreprise.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont : RQTH, victime des accidents du travail ou maladie professionnelle avec incapacité permanente partielle (IPP) de plus de 10 %, titulaire d'une pension d'invalidité.

En savoir +

<http://bit.ly/emploihandi> . <http://bit.ly/atoutsrqth>

Besoin d'aide ?

La FNME-CGT, son collectif fédéral « Handicap », ses syndicats, élus et mandatés CGT forment un réseau d'appui et d'aide à toutes celles et ceux qui ont des difficultés et ont besoin de solutions.

contact : rgc@fnme-cgt.fr

3

millions de personnes

en situation de handicap déclarent avoir déjà fait l'objet de discriminations à cause de leur état de santé.

54 % des salariés handicapés sont des femmes,

cumulant ainsi les inégalités de carrière et de salaire.

Comment faire valoir ses droits

À qui s'adresser ?

Pour demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), adressez-vous à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de votre domicile, au moyen d'un formulaire Cerfa unique et d'un certificat médical à déposer contre un récépissé ou à envoyer par courrier recommandé avec accusé de réception. La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Des élus CGT siègent au sein de cette commission, n'hésitez pas à vous faire aider si besoin. Attention, l'instruction du dossier est lente : il faut prévoir 6 à 8 mois de délai !

En savoir +

<http://bit.ly/handisevicepublic>

Le savez-vous ?

Les 98 Cap emploi sont des organismes de placement spécialisés (OPS) exerçant une mission de service public. Ils sont en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

L'Agefiph vous apporte des services et des aides financières pour vous permettre d'accéder à des formations, faciliter votre recrutement dans une entreprise, vous aider à créer votre activité et pour vous aider à garder votre emploi.

En savoir +

0 800 11 10 09
services et appels
gratuits

www.agefiph.fr

Un siècle de luttes pour porter les revendications des travailleurs-euses handicapé-e-s et accidenté-e-s.

L'adaptation du travail, l'aménagement des postes, des horaires, de l'organisation génèrent des progrès sociaux pour les travailleurs en situation de handicap et plus largement pour tous les salariés. Un fil rouge de l'action syndicale à travers les époques.

1895 : Création de la CGT à Limoges.

1898 : Loi sur la reconnaissance et la prise en charge des accidents du travail.

1919 : Reconnaissance des maladies professionnelles.

1924 : Intégration dans les entreprises des travailleurs mutilés par la guerre. La CGT revendique l'élargissement aux civils.

1938 : Ouverture de la polyclinique par la CGT pour aider les travailleurs de la métallurgie à construire des dossiers et faire valoir leurs droits de salariés handicapés.

1945 : Création de la Sécurité sociale.

1946 : Création de la médecine du travail.

1957 : Loi reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé + obligation de réserver 10 % des effectifs aux travailleurs handicapés.

1975 : Loi « obligation nationale » prévention, dépistage et orientation en faveur des personnes handicapées.

1987 : Obligation de résultat dans les entreprises avec l'obligation de 6 % d'embauche de travailleurs handicapés.

1993 : Convention CGT/ AGEFIPH.

2005 : Loi sur l'égalité des droits et des chances.

2019 : Accord de branche IEG, droits familiaux : congés aux aidants, prise en charge de l'hébergement lors d'une hospitalisation de la personne aidée, plateforme téléphonique de conseil et d'orientation, temps partiel aménagé.

Le plus handicapant ça reste les préjugés.

Les personnes handicapées se déplacent en fauteuil roulant

Le fauteuil roulant reste le symbole du handicap, mais il ne concerne que 2 % des situations. Les déficiences sensorielles (surdité, mal voyance.), seulement 4 %.

Le handicap, ça ne me concerne pas !

Les handicaps de naissance représentent 15 % du total des situations de handicap. 1 personne sur 2 sera atteinte de handicap passager ou définitif au cours de sa vie.

Les travailleurs handicapés sont moins performants

65 % des personnes interrogées* estiment que « l'intégration d'une personne handicapée n'a pas de répercussions négatives sur la charge de travail du reste de l'équipe ».

* Sondage Harris Interactive pour l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (Adapt)

Une personne handicapée ne peut occuper que certains postes dans l'entreprise

Faux et surtout illégal. Il n'existe pas d'emploi réservé pour les personnes handicapées.

Le handicap, ça se voit !

Eh bien non ! 80 % des handicaps sont invisibles

Un travailleur handicapé est moins fiable

69 % des employeurs interrogées* estiment qu'ils ne sont pas plus souvent absents que les autres salariés. Leur taux d'absentéisme est inférieur à celui des personnes valides.

*  tude de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph),

Cliquez et découvrez la vidéo « La CGT et le handicap »

<http://youtu.be/sugocYSK6DA>

Handicap : les revendications de la FNME CGT

Ce que nous réclamons pour et avec les travailleurs handicapés

Porter le taux d'emploi obligatoire à 10 % de l'effectif de l'entreprise :

- pour avoir un équilibre entre les départs des salariés RQTH et les embauches,
- pour réduire significativement le taux de chômage des travailleurs handicapés.

Garantir l'accès et le maintien dans l'emploi statutaire :

- par tous les aménagements de postes nécessaires (technique, matériel, organisationnel, charge et temps de travail,...) et ceci tout au long de la vie professionnelle,
- par l'inclusion dans les collectifs de travail,
- par l'accès à la qualification et à la formation professionnelle,
- par les mêmes évolutions de carrière que les salariés « valides »,
- par la reconnaissance professionnelle des salariés handicapés.

Assurer des conditions de logement et de transport adaptées à la réalisation de l'activité professionnelle, tout en préservant la santé et l'autonomie des personnes.

Maintenir l'intégralité du salaire et du pouvoir d'achat dans tous les changements survenant au cours de la vie professionnelle (déclaration RQTH, reclassement professionnel, aménagement de poste et de la charge de travail, restrictions médicales, arrêts maladie,...). Obtenir des jours spécifiques de congés pour les RDV médicaux liés au handicap.

Partir en retraite :

- au plus tard à 55 ans sans décote et avec majoration de pension,
- avec le maintien du critère RQTH (et pas seulement le taux d'invalidité = ou > à 50 %) pour bénéficier du départ anticipé en retraite et de la majoration.

Améliorer les conditions de mise en invalidité comme l'augmentation des taux de remplacement et des montants de pensions,

Favoriser l'accès de l'ensemble des activités sociales de l'Énergie

(les vacances, les voyages, les activités physiques et de plein air, les loisirs, la culture, les pratiques artistiques, etc.). Adapter l'offre assurantielle pour permettre l'égalité d'accès aux garanties des personnes handicapées. Continuer d'innover en matière d'action sociale et de solidarité pour répondre aux nouveaux besoins des personnes handicapées (aide aux aidants, séjours à l'étranger,...).

Améliorer les remboursements de soins et traitements par la CAMEIG et MUTIEG

et majorer les forfaits des aides supplémentaires pour réduire les restes à charge (dans l'esprit du droit à compensation de la loi du 11 février 2005).

Rendre accessible aux normes en vigueur l'ensemble des locaux professionnels et dès leur conception les différents logiciels professionnels.

Donner les moyens supplémentaires aux représentants des salariés dans les commissions sécurité des CSE pour s'emparer de la question du handicap.



JE ME SYNDIQUE !

www.fnme-cgt.fr

