

L'EDITO

Par François Cochet

Pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, la loi de 2005 a nettement renforcé les sanctions financières pour les entreprises qui ne font rien. C'est une avancée, mais que peut-on faire vraiment ? Le contexte de nombreuses entreprises est très défavorable : les efforts de productivité et la pression de la concurrence ont tellement « durci » certains postes de travail que même les plus valides ne peuvent les tenir longtemps ! Aussi peu d'entreprises sont-elles prêtes à recréer les « postes doux » qui aidaient autrefois à traiter cette question.

Voilà une contradiction qui ouvre un vaste espace pour des propositions innovantes des CHSCT pour peu qu'ils s'emparent de cette question. Et c'est bien les conditions de travail de tous qu'il faut faire progresser si on veut favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, pour qu'ils occupent des postes utiles et adaptés, plutôt que « durs » ou « doux ». Dans cette optique, la question du handicap peut être un vrai levier pour faire progresser la prévention, et donc l'entreprise.

L'ACTU

LA MEDECINE DU TRAVAIL DANS LA TOURMENTE

Trois ans après l'adoption du décret réformant le fonctionnement des Services de Santé au Travail, le constat est sans appel : la médecine du travail est plus que jamais une institution en crise !

Alors que la justice s'intéresse au rôle de la médecine du travail dans le scandale de l'amiante et que les voix sont de plus en plus nombreuses, dans le monde syndical notamment, à demander une plus grande indépendance des médecins face aux employeurs ... la presse dévoile des pratiques de gestion de certains services interentreprises de santé au travail, dont les fonds alimenteraient des organismes patronaux.

Mais, les difficultés actuelles de la médecine du travail ne se résument pas à ces tourmentes médiatiques. Comme le souligne le rapport de l'IGAS : si la réforme de la médecine du travail a permis d'introduire la pluridisciplinarité et une progression de l'action des médecins en milieu de travail, elle n'a pas répondu à plusieurs problèmes de fond. On y apprend ainsi que :



" Du fait d'un calibrage irréaliste, le temps médical demeure insuffisant pour assurer l'ensemble des missions réglementaires incombant aux services de santé au travail. "

" La crise démographique de la médecine du travail est inéluctable. D'ici 5 ans, 1.700 médecins du travail, (25% des effectifs actuels) vont prendre leur retraite alors que seulement 370 nouveaux médecins du travail auront été formés ... "

De biens sombres perspectives pour une institution au cœur de notre système de prévention ...

Vincent Jacquemond

Pour aller plus loin : <http://www.istnf.fr>
<http://www.medecinedutravail-syndicat.org>

EN BREF

L'emploi des travailleurs handicapés : **+3% en 2005.**

Selon une récente étude de la Dares, le nombre de personnes handicapées salariées dans le cadre de l'obligation d'emploi est en hausse de 3% en 2005. Cette augmentation s'explique par la croissance des recrutements de travailleurs handicapés en plus du maintien en emploi de salariés devenus handicapés et des nouvelles reconnaissances demandées par des salariés déjà handicapés.

Pour en savoir plus :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2007.12-49.2.pdf>

Un nouveau site Internet dédié à la substitution des CMR

L'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset) annonce l'ouverture d'un nouveau site Internet dédié à la substitution des produits chimiques cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR) : www.enjeux-cmr.fr

A NOTER

PREVENT'OUEST

Dates : 18 et 19 Juin 2008

Lieu : Nantes

Salon et congrès sur la prévention des risques professionnels et l'optimisation des conditions de travail.

Principaux partenaires :

CRAM Pays de la Loire et Bretagne.

Site Internet :

<http://www.preventica.com/prevent-ouest-vis.php>

Cette lettre est éditée par Alpha Conseil sous la responsabilité de François Cochet

La réalisation de ce n° a été pilotée par : Vincent Jacquemond et Eric Bourachot

Avec la participation de : Caroline Belze Laurent Maunier

Les CHSCT et l'emploi des travailleurs handicapés

Depuis 2005, les entreprises se mobilisent sur l'emploi des travailleurs handicapés. Comment les CHSCT sont-ils impliqués dans cette démarche ?

Engagé sur plusieurs missions portant sur la mise en œuvre, la négociation et l'accompagnement des accords pour l'emploi des travailleurs handicapés, Alpha Conseil a pu mesurer l'intérêt que des CHSCT se mobilisent sur ce sujet.

"La reconnaissance en statut de travailleur handicapé n'est bien souvent que la partie visible de l'iceberg."

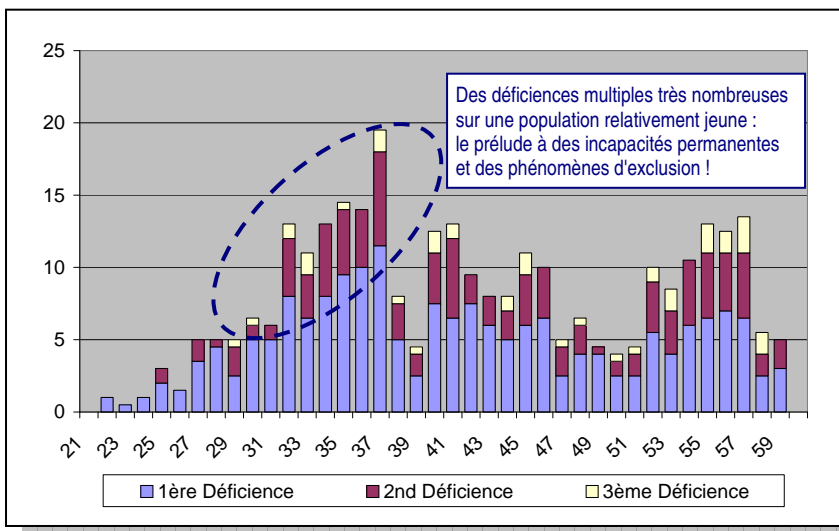
L'observation des entreprises où nous intervenons montre que le handicap est souvent généré par les conditions de travail. Suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, un salarié peut se faire reconnaître travailleur handicapé s'il le souhaite mais le dispositif n'est pas connu de tous.

Dans ce contexte, le CHSCT peut se mobiliser avec le médecin du travail et les autres acteurs de la prévention pour tenter d'évaluer dans quelle mesure les conditions de travail génèrent de la « déficience », c'est-à-dire des incapacités de travail qui ne débouchent pas automatiquement sur des reconnaissances Travailleurs Handicapés. Cette démarche s'inscrit dans le rôle classique du CHSCT en matière d'hygiène et de conditions de travail.

Par exemple, dans une entreprise où Alpha Conseil intervient, la réflexion engagée, en accord avec la Direction de l'Entreprise, a consisté à demander au service médical de fournir une analyse de l'état de santé des ouvriers afin de mettre en évidence des éléments tangibles qui vont permettre de faire évoluer la prévention dans l'entreprise. Ce constat met en évidence qu'une partie de la population est atteinte de déficience très jeune. Cela engage l'avenir car cette population qui a déjà perdu des capacités de travail ne pourra plus tenir certains postes.

Sur 751 salariés, 382 ont une déficience, 190 connaissent 2 déficiences et 47 connaissent 3 déficiences.

La figure ci-dessous montre que les déficiences apparaissent très rapidement pour la classe 30-35 ans et que parmi ces derniers, certains connaissent déjà 3 déficiences. L'analyse des causes de ces déficiences met en évidence la part importante de tendinites, synonymes de TMS.



Quel est le rôle du CHSCT dans le cadre du maintien dans l'emploi ?

Le Comité d'Hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des salariés handicapés. (Art. L236-2 du Code du Travail). Il doit être associé à la recherche de solutions concernant l'organisation matérielle du travail, l'environnement physique du travail, l'aménagement des lieux de travail et leurs annexes.

Le rôle des élus est souvent déterminant dans la recherche de solutions aux problèmes d'inaptitude au travail. Sans l'intervention des élus, qui peuvent formuler des propositions, les situations d'inaptitude se terminent trop souvent par l'exclusion et la perte d'emploi.

Le rôle du CHSCT peut également être décisif concernant l'anticipation des situations à risque. Cette anticipation passe notamment par l'examen régulier des situations des salariés, ayant des restrictions d'aptitude de la part du médecin du travail, et les réponses apportées dans l'entreprise.

L'emploi des travailleurs handicapés ... une question de valeurs !

La loi de 2005 : rappels

La loi du 11 février 2005 dite « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » prévoit un ensemble de mesures visant à répondre aux attentes des personnes handicapées dans les domaines de l'accessibilité, de la compensation du handicap et des actions de proximité. Le bloc réglementaire qui en découle constitue une véritable avancée de fond et de forme.

De fond, puisqu'il matérialise une politique volontariste en affirmant le principe de non discrimination : « **les employeurs sont tenus de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification, de le conserver, de l'exercer et d'y progresser** ». De forme, puisqu'il propose des actions très concrètes.

Les impacts financiers de la loi

La loi de 2005 maintient le principe du **quota de 6 % de salariés handicapés** pour toutes les entreprises dont l'effectif atteint ou dépasse 20 salariés. En revanche, lorsque cette obligation n'est pas remplie, la pénalité est plus lourde que celle initialement prévue par la loi de 87. De plus, **à partir de 2010, la contribution des entreprises ne faisant pas appel aux travailleurs handicapés pendant 3 ans ou n'ayant entrepris aucune action concrète en leur faveur, sera fortement relevée pour atteindre 1 500 fois le SMIC horaire** (soit grossièrement multipliée par trois).

Pénalité annuelle maximum pour une entreprise de 300 personnes qui n'emploie aucun travailleur handicapé et ne fait aucun effort dans ce sens.

- ✓ Loi de 1987 : 76 000 Euros
- ✓ Depuis la loi de 2005 : 91 000 Euros
- ✓ A partir de 2010 : 228 000 Euros

Par ailleurs, tous les emplois de l'entreprise sont désormais considérés comme pouvant être occupés par un travailleur handicapé en l'application du principe de non discrimination, ce qui élargit l'assiette de la contribution mentionnée plus haut.

En revanche, la loi introduit de nouveaux bénéficiaires à l'obligation d'emploi. Il s'agit des titulaires de l'Allocation Adultes Handicapés (AAH) et des titulaires de la carte d'invalidité, lesquels peuvent bénéficier du statut de travailleur handicapés sans être reconnus comme tels par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ex : Cotorep).

A noter également dans les principales mesures de la loi de 2005 :

- ✓ Le développement des incitations à l'emploi
- ✓ L'obligation de négocier avec les partenaires sociaux
- ✓ La fonction publique désormais alignée sur le privé.

Une gestion de l'emploi socialement responsable

L'observation simple des impacts financiers induits par « la non embauche » de personnes handicapées ne saurait donner qu'une vision tronquée de la réalité. Ainsi, le postulat de « l'économique » et du « financièrement quantifiable », en tant qu'unique grille de lecture de l'intégration des personnes handicapées conduit à une vision parcellaire de la réalité.

Aujourd'hui, on parle plus facilement de handicap et les mentalités évoluent comme le montre le récent sondage réalisé par Louis Harris pour l'Adapt qui a mis en avant d'autres avantages pour l'entreprise à embaucher des personnes handicapées.

Ces avantages tiennent à la combativité et à la motivation des personnes handicapées, à leur performance économique, à leur capacité à fédérer les équipes et créer de la confiance, mais également à valoriser les managers. Bref, à créer de la valeur mais aussi des valeurs.

- 80 % des salariés ayant un collègue handicapé n'ont pas constaté de surcharge de travail,
- 82 % des salariés ayant un ou plusieurs collègues handicapés les perçoivent comme aussi performants.
- 75 % des personnes interrogées considèrent que l'embauche des personnes handicapées constitue un point d'image positif et les influence favorablement dans la perception de leur employeur.
- 88 % des personnes ayant un collègue handicapé disent l'expérience enrichissante, de nature à donner du sens à leur travail.

Extrait du sondage Louis Harris pour l'Adapt, 2007

Pour aller plus loin : <http://www.agefiph.fr>
<http://www.handipole-maintien.org>
<http://www.themas.org>

Une action au cœur des missions du CHSCT

Les interventions d'Alpha Conseil visent justement à aider les CHSCT à redonner aux travailleurs handicapés toute leur place dans les situations de travail. Le but est de leur proposer un vrai poste de travail dans lequel ils pourront exercer leurs compétences et leurs savoir-faire comme tout collègue valide. Aménager un poste ne consiste donc pas

seulement à le rendre accessible en modifiant les locaux mais surtout à rendre possible l'exercice des compétences, malgré la déficience. En contribuant à l'insertion des travailleurs handicapés, les CHSCT sont au cœur de leur mission : la prévention et l'amélioration des conditions de travail.

Ce dossier a été réalisé grâce au travail de :
Caroline Belze, Eric Bourachot & Laurent Maunier

JURIDIQUE : L'inaptitude physique entraîne-t-elle forcément un licenciement ?

Deux décisions de la Cour de cassation, en date du 20 septembre 2006, ont contribué à garantir les droits des salariés devenus inaptes au travail.

À l'occasion de l'arrêt Naïm, la Cour a rappelé qu'en dehors des cas de « danger immédiat » pour le salarié, il ne peut y avoir « inaptitude » qu'après étude du poste et des conditions de travail. Surtout, cette inaptitude doit être constatée à l'occasion de deux examens médicaux espacés d'au moins 15 jours, comme le prévoit l'article R. 241-51-1 du Code du travail. Or, dans cette affaire, les deux visites étaient intervenues dans un délai inférieur, interdisant ainsi à l'employeur de retenir l'inaptitude comme motif de licenciement puisqu'elle n'a pas été régulièrement constatée. En l'espèce, la sanction est la nullité, sanction suprême qui permet la réintégration et le paiement des salaires depuis le licenciement.

Dans sa seconde décision (affaire Danjou), la Cour de cassation a rappelé « tout simplement » que même en cas d'inaptitude physique à tout poste dans l'entreprise, l'employeur doit établir la preuve d'une démarche active, d'une recherche réelle de propositions de reclassement du salarié, comprenant des mesures de transformation ou d'aménagement d'un poste de travail ou des mesures de réduction du temps de travail. À défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Ce n'est donc pas parce qu'un salarié est devenu physiquement inapte qu'il est jetable !

Pour aller plus loin :

http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/sante-conditions-travail/les-consequences-inaptitude-du-salarie-1060.html#sommaire_4

Cette lettre vous est ouverte, n'hésitez pas à nous faire parvenir vos réactions ou vos questions.

Vos réactions – vos questions : v.jacquemond@groupe-alpha.com

Se former pour agir ...

Dès leur première désignation, les représentants du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) doivent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

ALPHA CONSEIL est agréé pour la formation des membres des CHSCT

et intervient sur l'ensemble du territoire français. Nos équipes de formateurs se composent d'ingénieurs, d'ergonomes et de psychologues du travail, tous spécialistes de la prévention des risques professionnels et experts du CHSCT.



Dates premier semestre 2008

Stage 3 jours (- de 300 salariés) :

à Paris du 17 au 19 Mars ou 2 au 4 Juin

à Lyon du 7 au 9 Avril ou 9 au 11 Juin

à Marseille du 9 au 11 Juin

Stage 5 jours (+ de 300 salariés) :

à Paris du 17 au 21 Mars ou 2 au 6 juin

à Lyon du 07 au 11 Avril

Contacts :

Valérie PINEL

01 55 56 62 10