

**Emploi des personnes
en situation de handicap**

**DECLARATION
DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

**CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT,
CGT-FO, FSU, UNSA**

**A LA CONFERENCE NATIONALE
du 10 juin 2008**



Permettre aux Organisations syndicales de s'exprimer durant cette Conférence de presse, c'est reconnaître le travail considérable qu'elles effectuent, tant dans le cadre institutionnel où elles participent activement à l'élaboration de nouveaux droits pour les personnes handicapées, que sur le terrain où elles se mobilisent contre les discriminations. Dans le monde économique, les raisons de santé représentent d'ailleurs, le premier facteur d'exclusion.

L'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail et surtout le maintien dans l'emploi, un des points noirs de ce dossier, mobilisent nos équipes au quotidien pour faire respecter les droits de ces salariés, puisque 32 % des handicaps sont d'origine accidentelle, y compris les maladies professionnelles et accidents du travail. Notre tâche s'intensifie compte tenu de la dégradation des conditions de travail

Depuis 20 ans, nous, organisations syndicales, avons, notamment, participé à la construction et au fonctionnement de l'Agefiph. Nous avons formé des milliers de salariés, mandatés ou élus dans les Instances Représentatives du Personnel.

Nous avons sensibilisé des milliers de salariés dans les entreprises. Nous avons construit de nombreux outils pour nos responsables, militants et adhérents afin qu'ils puissent appréhender à la fois les aspects techniques du dossier et participer activement aux négociations permettant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le monde du travail ordinaire.

Nous avons contribué à l'élaboration de la loi du 11 février 2005 dans le cadre du CNCPH, permettant, entre autre, la création du FIPHFP où nous siégeons et travaillons à l'élaboration de projets aux services des agents handicapés.

Nos propositions demeurent à la disposition du gouvernement pour réaliser la mise en œuvre du plan métiers. De plus, depuis trois ans, nos organisations professionnelles travaillent collectivement et activement sur la scolarisation des jeunes handicapés.

Nous soutenons l'esprit de la Loi car elle renforce l'obligation faite à la société française de considérer les personnes handicapées comme des citoyen(ne)s à part entière. Il permet de faire vivre le slogan « accès de tout à tous » et rétablir l'égalité des chances et de la citoyenneté.

Toutefois nous faisons des constats critiques sur la mise en œuvre de certains axes de la Loi de 2005, plus particulièrement ce qui concerne l'emploi dont les résultats tant privés que publics sont loin d'atteindre nos espérances. D'ailleurs le dernier rapport de la Halde souligne que le handicap est la deuxième cause de discrimination à l'embauche,

MDPH et Emploi:

- Les organisations syndicales des salariés affirment que le succès et l'efficacité de l'emploi des personnes handicapées sont déterminés par l'efficacité et adaptation de la politique de l'emploi des pouvoirs publics et celle des entreprises aux besoins de la population et en particulier à celle des personnes en situation de handicap.
Tout en reconnaissant l'importance de la création et la place de la MDPH dans le tissu social, les organisations syndicales de salariés demandent que soient apportées rapidement des améliorations substantielles dans l'harmonisation des structures, leurs fonctionnements et le financement de leurs actions.
- Partageant l'opinion émise par des Présidents de MDPH qui constatent que « L'emploi n'est pas au rendez-vous des MDPH », nous demandons avec fermeté que soient renforcées les structures et relations de la MDPH avec les représentations et organismes chargés de l'emploi, ainsi qu'avec les représentants du monde du travail. La participation de ces représentants du monde du travail devrait être renforcée dans les structures de la MDPH et dans la composition de la CDAPH afin que soit mieux pris en compte la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap et une coopération efficace mieux valorisée dans l'intérêt des personnes. Généraliser le rôle du référent professionnel prévu par la LOI à toutes les MDPH.
- Le projet de vie de la personne handicapée, élément primordial de la loi, nécessairement évolutif et intégrant un projet professionnel doit faire l'objet d'un suivi et accompagnement systématique par la MDPH et ses structures, équipe pluridisciplinaire et CDAPH, dans tous les milieux de vie de la personne handicapée et notamment dans les établissements médico-sociaux, le milieu de travail et les entreprises.
- Il est important de mettre en place les dispositifs juridiques et financiers permettant aux agents de la fonction publique (d'Etat, territoriale ou hospitalière) devenus handicapés d'avoir accès au dispositif de reclassement professionnel.
- Il est aussi important de régler le problème des territoires DOM-TOM trop souvent laissés pour compte
- Nous demandons de rendre exemplaire l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi dans les fonctions publiques

L'emploi direct et durable :

Nos organisations syndicales considèrent que l'**emploi direct et durable** des personnes handicapées est une priorité nationale s'imposant aux entreprises privées et de service public, associations et organismes d'insertion et d'emploi. Il s'impose prioritairement dans les mesures d'obligation d'emploi, les accords d'entreprise, la sous-traitance... ne pouvant être considérée que comme des mesures et possibilités dérogatoires à l'emploi direct.

Les accords et les financements

- **Concernant le contenu des accords, il est nécessaire de rendre obligatoire en plus du plan d'embauche, un plan d'insertion et de formation, un plan d'adaptation aux mutations technologiques ainsi qu'un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement et non plus comme actuellement au moins deux de ces actions ; et ce de façon pérenne.**
- **L'insertion socioprofessionnelle, le maintien à l'emploi, le reclassement interne, la formation et promotion professionnelle des personnes handicapées, à l'écoute de leur projet de vie et professionnelle nécessitent une sollicitation et participation accrue et systématique des médecins du travail, l'implication et l'appui des représentants du personnel, des membres des CHSCT et des CE.**
- **Les organisations syndicales de salariés rappellent que la sécurité, l'accessibilité à l'entreprise et à l'emploi, l'aménagement et l'adaptation des postes de travail incombent à l'entreprise, sont de sa responsabilité et en assume le financement.**
- **Les moyens de financement provenant des contributions résultant des mesures de l'obligation d'emploi, doivent être prioritairement destinés et utilisés pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, leur formation et promotion professionnelle dans l'entreprise.**
- **L'amplification de la mise en accessibilité des lieux de travail est indispensable d'autant plus qu'il faut revoir en urgence la rédaction du projet de décret concernant l'accessibilité des lieux de travail existants**

Le contrôle social

Il n'y a pas d'harmonisation concernant les agréments des accords par les différentes DDTEFP qui doivent jouer leur rôle de contrôle social.

Normalement la CDEI (Commission départementale emploi et insertion) doit examiner ces accords mais dans certains départements elle n'est pas réunie, dans d'autres les personnes ne sont pas assez formées ou informées pour lire avec justesse ces accords (notamment concernant la pesée financière dont les dérives finissent par devenir criantes).

Il est nécessaire de réaliser un bilan qualitatif et quantitatif des obligations en matière de négociations

La scolarisation des jeunes

Les organisations syndicales des salariés approuvent les dispositions et mesures prises pour scolariser les élèves en situation de handicap dans le milieu ordinaire et faciliter l'accès des étudiants handicapés aux études supérieures.

Elles insistent particulièrement sur l'importance à accorder à :

- La mise en place d'outils d'informations pratiques à l'attention des familles et des professionnels.
- L'augmentation d'enseignants spécialisés dans le domaine du handicap pour le premier degré ou titulaires d'une certification dans le second degré.
- Mettre fin à la précarité actuelle de l'accompagnement du jeune handicapé, accompagnement qui ne doit pas se limiter à l'établissement scolaire.
- Aux moyens nécessaires pour réaliser le suivi et l'accompagnement du projet personnalisé de scolarisation en cohérence avec le projet de vie de ces enfants et jeunes.
- La mise en œuvre de conseils d'orientation tout au long de leur parcours afin de les aider à déterminer leur projet de formation et d'insertion socioprofessionnelle.
- La mise en adéquation de leur projet et des offres de formation ainsi que la liaison avec le référent emploi insertion professionnelle de la MDPH en facilitant les concertations, les passerelles permettant une adaptation plus facile.
- La formation de l'ensemble du personnel de l'Education nationale doit être plus activement développée.
- Au développement du partenariat et à l'harmonisation des métiers entre le secteur spécialisé et le milieu ordinaire qui doivent être accompagnés des moyens nécessaires.

Nous ne pourrions terminer sans demander avec force que l'état supprime la possibilité pour le ministère de l'Education Nationale et tout employeur public de déduire de sa contribution au FIPHFP les dépenses engagées pour l'accompagnement individuel des jeunes handicapés. Il en va de la crédibilité de l'état.