

Retour sur le *Forum*

Accidentés, malades :

Peut-on gagner
le maintien dans l'emploi ?



Ouverture du forum

par Stéphane Obé - UD 33

Mesdames, messieurs, chers camarades,

La CGT et l'Association de Gestion du Fond pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) ont la volonté commune d'agir, chacun dans ses prérogatives, en faveur des personnes en situation de handicap.

Je commencerai donc par remercier toutes les personnes qui ont permis que ce moment se tienne.

A la CGT nous ne cessons de le rappeler, c'est au travail de s'adapter aux êtres humains, et non l'inverse.

Ce forum, au-delà de rappeler ce principe, a pour ambition de donner des outils, de mettre en perspective une démarche ou des pistes concrètes pour une mise en pratique de ce principe.

Œuvrer à l'insertion ou au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap reste encore un défi, voire un chemin de croix ; ce qui n'est pas acceptable pour nous.

D'autant que dans notre société, la question du travail est centrale. Elle est centrale collectivement par les richesses créées par les travailleuses et travailleurs. Centrale sur la question de la répartition de ces richesses. Ce sujet fait régulièrement la Une de l'information quotidienne. Les débats parlementaires en ce moment même, le démontrent encore. J'y reviendrai...

Mais le travail est aussi central individuellement car y avoir accès ou en être privé, détermine une existence entière, voire plusieurs dans un cadre familial.

Un sujet d'autant plus central car il touche ou peut toucher chacun d'entre nous. En 2020, la France comptait 2,7 millions de personnes

ayant une reconnaissance administrative d'un handicap, soit plus de 9 % de l'ensemble de la population active.

Une déficience à la naissance ou pendant la vie, la survenue d'un accident ou d'une maladie ; et tout peut basculer. Les solutions ne peuvent pas être seulement médicales ou individuelles, encore moins relever de la charité.

Elles exigent des réponses qui interrogent nécessairement les situations de travail et plus largement le sens et la finalité du travail.

Adapter les postes de travail, mettre à disposition les outils et équipements nécessaires aux personnes en situation de handicap oblige à réfléchir à l'organisation du travail et pose ainsi l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail pour tous.

Ainsi, chacune et chacun peut se projeter dans une vie au parcours professionnel sécurisé, sans discrimination, dans le milieu ordinaire du travail.

La CGT milite pour un Nouveau Statut du Travail Salarié et une Sécurité sociale professionnelle qui permettent à tous les travailleurs et à toutes les travailleuses, en situation de handicap ou non, quels que soient les aléas de la vie, de prendre toute leur place par leur travail dans le développement de la société.

Nous ne pouvons nous résoudre à voir les femmes et des hommes considérés comme seuls moyens à faire du profit. Et voir des femmes et des hommes licenciés car considérés comme inaptes à leur poste.

Les inaptitudes au travail ont encore explosé cette année (+ de 10 %). Ce seul chiffre démontre le défi que représente l'enjeu du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ainsi, dans l'actuel débat parlementaire en cours sur Projet de Loi de Finances (PLF) de 2025, il est inacceptable que le budget de l'Agefiph soit visé.

Après la liesse vécue lors des Jeux Paralympiques de cet été puis l'incertitude de septembre concernant la prise en compte du handicap par le gouvernement, c'est l'inquiétude et la consternation syndicale que je porte de nouveau ici.

Le PLF 2025 prévoit pour l'Agefiph un niveau de ressources plafonné à hauteur de 507 millions d'euros, et lui en octroie seulement 457 millions !

Ainsi, l'État veut ponctionner les recettes dédiées à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap de 50 millions d'euros.

De plus, l'instauration d'un plafond de ressources à 507 millions d'euros, signifie que toute recette supplémentaire, estimée à 50 millions environ, sera captée directement par l'État.

C'est donc une double ponction qui sera opérée sur les ressources de l'Agefiph ! Soit au total 100 millions d'euros environ soit 20% du budget.

Bien qu'un amendement supprimant le plafond des ressources prévisionnelles ait été adopté en Commission des finances de l'Assemblée nationale le 19 octobre dernier, rien ne garantit que la suite du parcours législatif du PLF conduise à une issue favorable pour le budget de l'Agefiph.

C'est pourquoi l'Union Départementale CGT de la Gironde a de nouveau insisté dans un courrier envoyé cette semaine aux parlementaires, à continuer d'agir notamment sur ce point, afin de redonner les moyens et toute sa place à l'Agefiph pour contribuer à l'insertion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.

Depuis plus de 35 ans, l'Agefiph œuvre pour construire un monde du travail plus inclusif prenant en compte les besoins spécifiques des salariés en situation de handicap. Tout doit être mis en œuvre pour que cela continue et se renforce.

Le handicap est un combat syndical. Le droit au travail pour les personnes handicapées est un combat de longue date pour la CGT qui va bientôt fêter ses 130 ans.

Dès la loi du 9 avril 1898 sur la réparation des accidents de travail, la CGT accompagne les travailleurs dans leur lutte contre les mauvaises conditions de travail.

Presque 90 ans plus tard, la loi du 10 juillet 1987, instaure l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur d'au moins 6 % des effectifs totaux de l'entreprise pour les établissements de 20 salariés et plus.

Malgré la loi, ce taux d'emploi ne dépasse pas 3,5 % dans le privé et 5,9 % dans le public encore aujourd'hui.

La discrimination à l'emploi qui touche les travailleurs et travailleuses handicapés est bien une triste réalité.

Aussi continuons de le réaffirmer et d'y contribuer : les travailleuses et travailleurs handicapés doivent avoir l'accès à l'emploi, à la vie collective et à la dignité. C'est un combat essentiel pour la CGT !

Ce combat nous le livrons dans les entreprises, les branches professionnelles et à la Sécurité sociale. Gageons que ce forum et la volonté commune qui l'anime, nous aidera à livrer cette lutte pour la dignité humaine.

Merci pour votre écoute et bon forum.

Introduction à la journée

par Eric Belloc - UD 33

Bonjour à toutes et tous et bienvenue à votre Forum.

Pour ma part, je me présente, Eric Belloc, je suis référent pour la Gironde de notre convention CGT NA et l'AGEFIPH.

Ce forum est le vôtre, n'hésitez pas à interpeler nos intervenants.

Nous avons essayé de rassembler tous les acteurs qui pourraient apporter des réponses à vos questions, profitez-en. Ils n'en seront que plus impliqués à satisfaire vos demandes.

Une première dans notre façon de travailler, nous avons une petite parenthèse sur le FIPH afin que nous soyons informés des différences entre nos activités du privé et celles du public sur le handicap et ses besoins. A la demande des militants, des petites interventions ou questionnements pourront être adressés à notre camarade du public.

Je pense qu'il se doit de remercier l'union locale de Libourne de nous accueillir pour ce moment et pour toute l'aide apportée à la logistique aussi bien la salle, le matériel, et la restauration.

Je remercie également le syndicat CGT de l'Union départementale de la Gironde qui a été un acteur principal et actif dans cette organisation ainsi que tous les camarades qui ont participé aussi bien à la mise en place de ce forum qu'à l'aide apportée pour installer et accueillir nos participants.

Nos remerciements vont également au comité régional CGT Nouvelle Aquitaine qui, à travers notre convention, nous permet cette manifestation.

Je ne dirais pas grand-chose de plus à part que la CGT a toujours beaucoup pris en considération tous les soucis de handicap dans notre société et cela depuis sa création. Nous pourrions prendre des exemples par les guerres successives qu'a connu notre pays.

Dès la loi du 9 avril 1898 sur la réparation des accidents de travail, la CGT accompagne les travailleurs dans leur lutte contre les mauvaises conditions de travail. Ce sont les prémices de la lutte pour la santé au travail. Après la Première Guerre mondiale, il faut aider les 56 000 amputés et 10 000 à 15 000 « gueules cassées à réintégrer le monde du travail » : la CGT soutien la création de la Fédération des mutilés et invalides du travail.

« Depuis, la lutte n'a jamais cessé, et la CGT s'inscrit dans une démarche politique, revendicatrice et surtout collective du handicap ».

En 2020, la France comptait 2,7 millions de personnes ayant une reconnaissance administrative d'un handicap, soit 9,09 % de l'ensemble de la population active.

La loi du 10 juillet 1987, instaure l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur d'au moins 6 % des effectifs totaux de l'entreprise pour les établissements de 20 salariés et plus.

Malgré la loi, l'obligation d'emploi ne dépasse pas 3,5 % dans le privé et 5,9 % dans le public.

D'autres chiffres illustrent la discrimination à l'emploi : 32 % des travailleurs handicapés sont embauchés à temps partiel (contre 17 % pour l'ensemble des actifs) ; le taux de chômage les concernant s'élève à 14 % (contre 8 %).

« Les travailleurs handicapés doivent avoir l'accès à l'emploi, à la vie collective et à la dignité. C'est un combat essentiel pour la CGT ».

Un combat qui passe par :

- l'obligation d'emploi en entreprise à 10 %,
- l'interdiction des licenciements pour inaptitude,
- une formation initiale et continue ouverte et accessible à tous.



L'importance de la lutte syndicale nous permet :

Respect de la loi, recrutement, maintien dans l'emploi, aménagement d'un environnement adapté... les syndicats jouent un rôle important de négociation dans les entreprises, et notamment pendant les NAO (négociations annuelles obligatoires), où se signent les accords Handicap.

La CGT revendique une politique ambitieuse de prévention des pénibilités, de maintien dans l'emploi et de fin de carrière anticipée.

Mais la CGT est aussi très active dans le projet de reconquête de la sécurité sociale, avec le refus de la branche Autonomie. Financée par les impôts et non pas par les cotisations sociales, elle ne crée pas de nouveaux droits.

Pilotée par des hauts fonctionnaires, elle participe à un grand grignotage dont l'objectif est de se dégager de la gestion paritaire, une disposition contre laquelle la CGT se bat.

Voilà pour les valeurs apportées par notre OS.

Maintenant assez parlé, place au forum,

Et à nos intervenants qui se présenteront, et qui vous présenteront également leurs structures.

Bon forum à vous tous.

1ère table ronde

animation par Stéphane Gauget - animateur convention CGT/AGEFIPH

Les différents acteurs institutionnels mobilisés autour du maintien dans l'emploi

Invités : AGEFIPH, Service Social CARSAT, Médecine du Travail et CAP EMPLOI

Cette première table ronde fut l'occasion de découvrir les différents acteurs institutionnels mobilisés autour du maintien dans l'emploi. Leur présentation a permis aux syndiqués CGT de mieux comprendre leurs rôles respectifs et les possibilités d'actions de chacun pour gagner le maintien dans l'emploi d'un salarié malade ou victime d'un accident du travail.

Dans ses interventions, la CGT a rappelé que l'emploi des personnes en situation de handicap était important tout en précisant que pour la CGT la bataille sur le maintien dans l'emploi était une de ses priorités.

Tous les participants de la table ronde unanimement ont réaffirmé que pour gagner le maintien dans l'emploi d'un salarié, menacé d'une inaptitude à son poste de travail, il faut **ANTICIPER**

le retour à l'emploi pendant l'arrêt maladie. Pour cela, il faut prendre rendez-vous avec le médecin du travail pendant son arrêt maladie. C'est ce qu'on appelle : La Visite de Pré-Reprise.

Les syndiqués CGT ont pu également après la présentation poser toutes les questions aux différents acteurs institutionnels ce qui a permis d'obtenir des réponses et de permettre un débat entre la salle et les intervenants.

Pour conclure, la CGT a rappelé :

- **Qu'une inaptitude au poste de travail qui n'est pas anticipée débouche à 95 % sur un licenciement pour inaptitude !**
- **A l'inverse, une inaptitude au poste de travail qui est anticipée et bien gérée permet d'aboutir à 95 % à la réussite du maintien dans l'emploi !**

Documents consultables à retrouver sur le site www.cgt-na.fr

AGEFIPH

- [Forum sur le maintien dans l'emploi](#)
- [Emploi et chômage des personnes handicapées- 2023](#)
- [Emploi et chômage des personnes handicapées - 1er semestre 2024](#)

CAP EMPLOI

- [Forum sur le maintien dans l'emploi](#)

CARSAT

- [Le service social de l'assurance maladie](#)

2ème table ronde

animation par Jean-Paul Domenc - Membre de la CE UD 33, du Bureau, mandaté CPAM 33 et CARSAT Aquitaine

Quelles actions CGT pour gagner le maintien dans l'emploi ?

Intervenant.es :

Karima AMARA (SAP),
Gérald CHALUTEAU (STRIKER), Patricia
BOUROUMEAU (métallurgie 86)

Le sujet du Handicap n'est pas nouveau pour la CGT comme nous l'a montré le visionnage du film « La CGT et le Handicap », la CGT se préoccupe depuis toujours du handicap et du maintien dans l'emploi des salariés.

La CGT au travers de ses élu-e-s au CSE, CSSCT, les DS, a un rôle à jouer dans l'identification des situations vécues par les salariés et de l'accompagnement qui peut leur être proposé.

Pour rappel, seul 2 % des handicaps sont visibles (fauteuil par exemple) et + de 80 % sont des handicaps invisibles.

Le travail tel qu'il est réalisé aujourd'hui génère bien souvent des pathologies source de handicap à terme :

- Les gestes répétitifs et cadences de travail imposés par les organisations du travail type LEAN source de Troubles Musculo-Squelettiques
- L'exposition aux substances dangereuses (CMR)
- Les RPS peuvent être eux aussi générateur de handicap (Ex. Burn-Out)
- Les Accidents du Travail / Maladies Professionnelles

Dans certains secteurs d'activité comme l'aide et les soins à domicile, le BTP, la métallurgie, le commerce, les difficultés pour maintenir ou reclasser les salariés sont de plus en plus compliquées, l'anticipation est donc primordiale.

Mais le plus difficile est déjà de repérer une personne en situation de difficulté sur son poste ou en situation de handicap.

Dépister une situation c'est déjà faire un pas pour permettre à la personne de se projeter vers des pistes de réflexions et lui proposer un accompagnement dans l'objectif qu'elle puisse conserver un emploi.

Car bien souvent les salariés font appel à l'aide quand ils sont au bout de leur parcours ce qui risque de les conduire vers une inaptitude.

Ce sujet est peu abordé car se déclarer en situation de handicap est pour beaucoup est tabou !

Ce forum est l'occasion de renforcer notre feuille de route CGT pour former nos militant-e-s, élu-e-s CSE et CSSCT, représentants du personnel afin que chacun-e est connaissance du rôle préventif qu'il-elle a à jouer, de son implication dans le reclassement et le maintien à l'emploi.

C'est aussi le moyen de connaître les partenaires avec lesquels nous pouvons travailler afin que chaque situation détectée puisse trouver une issue gagnante de maintien dans l'emploi.

Conclusions

par Samantha Dumousseau - Secrétaire régionale du Comité régional CGT NA

Tout d'abord, un grand remerciement aux camarades de l'UL de Libourne pour leur engagement et pour l'organisation de ce forum.

Merci à vous toutes et tous pour votre participation et aux différents acteurs institutionnels pour leur présentation sur l'enjeu du maintien dans l'emploi au sein des entreprises pour les salariés en situation de handicap et toutes les explications sur les différents dispositifs à mobiliser.

Comme à chaque fois, on peut voir la pertinence et la nécessité d'organiser des initiatives comme un forum en direction des responsables et élus syndicaux afin de promouvoir cet enjeu du maintien dans l'emploi afin de rechercher ensemble, prioritairement les solutions en internes dès lors que nous sommes confrontés à ces situations de difficultés de santé et de handicap.

Syndicalement, nous voyons bien le besoin de traiter ce sujet dans nos syndicats, dans les instances représentatives. Le diagnostiquer, cela permet ainsi de mobiliser les personnes et acteurs ressources tout en faisant respecter l'obligation de l'employeur, qui ne peut pas se défaire de ses responsabilités vis-à-vis du, ou des, salariés concernés.

Avec la présentation de l'AGEFIPH, de Cap Emploi, de la médecine du travail et du Service Social CARSAT, il me semble que nous pourrions retenir ces mots suivants : l'inclusion, l'anticipation, l'information et les suivis avec les différents accompagnements sont les éléments clés pour le maintien dans l'emploi.

Ne pas attendre un arrêt de travail pour s'en préoccuper syndicalement permet la réussite de ce maintien dans l'emploi, et/ou dans la reconversion et surtout dans le bien-être pour le salarié.

Ce forum, est aussi fait pour nous montrer, nous, les responsables syndicaux, que cette réussite du maintien dans l'emploi à travers les différents vécus des salariés en situation de handicap, est réalisable et a été réalisée dans de nombreux cas.

De plus, ces différents dispositifs et l'accompagnement syndical avec une prise en compte globale de ce que veut le salarié, ont permis de régler des situations en Nouvelle-Aquitaine. Les témoignages des camarades présents aujourd'hui le prouvent.

En effet, cette prise en compte syndicalement s'est souvent faite à travers de cas individuels au moment où le salarié a été identifié en situation de handicap.

Cependant, notre responsabilité est de travailler cette question et cet enjeu transversalement, de manière continue afin de travailler la prévention et d'anticiper les possibles situations en mettant en interne des dispositions notamment sur l'organisation et l'aménagement du travail.

Faire vivre les accords de handicap existants dans l'entreprise et être une CGT à l'initiative d'accords encore plus favorables avec nos exigences CGT sont légitimes et doivent se discuter syndicalement. Négocier pour mettre un accord d'entreprise qui protège collectivement l'ensemble des salariés et être force de proposition.

Je l'ai déjà dit mais cela me semble important : quand l'organisation syndicale, la CGT, s'en préoccupe et qu'il y a aussi une prise de conscience collective, la réussite de cas individuels est au bout. Ne pas attendre que des cas se présentent pour mener de manière revendicative dans l'entreprise cette problématique.

L'anticipation, la connaissance de ce qui se passe, de l'état d'esprit des salariés, de l'organisation du travail, de la charge de travail, des difficultés rencontrées (physiques, mentales) pour faire le travail réel,... c'est aussi l'activité syndicale des responsables syndicaux, des élus CGT.

D'où la nécessité que nos élus, nos dirigeants et responsables syndicaux soient sensibilisés, formés à cet enjeu et aux différents dispositifs du maintien dans l'entreprise des salariés en situation de handicap.

Forums, journées d'étude, formations organisées par les uds, avec l'appui de nos référents départementaux CGT, de notre chargé de mission (Dominique Voinchet) et de notre référent régional (Stéphane Gauget) sont à se multiplier dans notre territoire Nouvelle-Aquitaine. Tous ces camarades sont aussi disposés à venir rencontrer et aller dans les syndicats afin d'échanger sur comment on prend cette problématique dans l'activité syndicale au quotidien.

