

COURRIER FÉDÉRAL

BULLETIN D'INFORMATION DU SECRÉTARIAT DE LA FNIC CGT



SOMMAIRE

L'encadrement juridique des actions revendicatives /pages 3-10 /

Le handicap est un combat syndical /pages 7-26 /

1^{ère} partie du dossier

Affiche Caisse de solidarité /page 27 /



Chimie (0044) . Industrie pharmaceutique (0176) . Répartition pharmaceutique (1621) . Fabrication pharmaceutique à façon (1555) .
Officines (1996) . Lam (0959) .). Pétrole (1388) . Caoutchouc (0045) . Plasturgie (0292) . Industries et services nautiques (3236) .
Négoce & prestations de services dans les domaines médicot techniques (1982) .



Le **COURRIER FÉDÉRAL** est une publication de la **FNIC** (Fédération Nationale des Industries Chimiques)

FNIC CGT Case 429 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil cedex

Tél. : 01 84 21 33 00 / www.fnic-cgt.fr / e-mail : contact@fnic-cgt.fr

Directeur de publication : **Emmanuel Lépine**

Bimensuel - 2,74 euros / ISSN : 0240 9259 / N°CPPAP : 0525 S 06415



Société Méric et Associés

60 rue Racine
69100 VILLEURBANNE
04 78 69 17 81
safi-meric@sma-ec.fr
www.mericassocies.com

*L'expert-comptable
des IRP
CSE, CSEC
& Comité de groupe*

**Missions récurrentes
Consultations annuelles**

Sur les orientations stratégiques

Sur la situation économique et financière
de l'entreprise

Sur la politique sociale de l'entreprise,
les conditions de travail et l'emploi

**Missions non récurrentes
Consultations ponctuelles**

Restructuration et compression d'effectifs
en partenariat avec CM&A

Droit d'alerte économique

Droit d'alerte social

**Travaux comptables
auprès
des CSE**

Etablissements des comptes sociaux

Tenue des livres de comptes

Révision des comptes

Assistance à la rédaction du rapport du trésorier

Etablissement des fiches de paies et déclarations sociales



DROIT SOCIAL

L'encadrement juridique des actions revendicatives.

Après les années Covid 2020 et 2021 qui ont rendu difficile la mise en place de journées de lutte, l'année 2022 aura été marquée par de très nombreuses luttes dans les entreprises de nos champs professionnels que ce soit sur les salaires, l'emploi ou les conditions de travail.

Avec l'explosion de l'inflation sur les produits de première nécessité comme l'alimentaire ou l'énergie et face au refus patronal, pour protéger et accroître ses profits, de répondre aux revendications légitimes, les salariés, avec leurs syndicats CGT, n'ont eu d'autres choix que de construire le rapport de force pour gagner des augmentations de salaires.

Depuis le début de l'année 2023, la lutte a pris une autre dimension en devenant nationale et interprofessionnelle. Pour gagner le retrait du projet de loi des retraites et porter nos revendications, les journées de mobilisation se sont succédées, les grèves reconductibles se sont construites et des blocages se sont installés.



Manifestation contre la réforme des retraites à Marseille.



Lyon, 9 avril 1834. Seconde Révolte des Canuts, contre une baisse des salaires et une loi anti-associations. Bridgemanimages

Ensemble - Novembre 2017 - La loi Le Chapelier

En matière de luttes ouvrières, le droit est en perpétuelle construction depuis plus de deux siècles, mais à chaque fois qu'il a pu évoluer, cela a toujours été après la construction d'un rapport de force, en volonté et en nombre.

C'est toute cette légitimité qui a construit la CGT comme un syndicat de lutte, de masse, et de classe pour un changement de société.

Les actions revendicatives des mouvements ouvriers ont fait l'objet d'une répression féroce tout au long des 19^{ème} et 20^{ème} siècles.

Le fondement juridique de la répression était la loi du 14 juin 1791 interdisant tout groupement professionnel et incriminant le délit de « coalition ».

Cette loi, dite « Le Chapelier », a été mise en place en opposition aux mouvements d'ouvriers coalisés qui cherchaient à imposer des salaires minimum journaliers et à créer des sociétés de secours.

Toute forme de revendication ouvrière, même non violente, était passible de 3 mois d'emprisonnement.

L'encadrement juridique dans les situations de lutte.

Était ainsi inscrit :

« Toutes tentatives des gens de même métier de se réunir pour discuter de leurs intérêts, de refuser de concert ou de n'accorder qu'à un prix déterminé, le secours de leur industrie et de leurs travaux. »

Il était également précisé que :

« Les attroupements ouvriers qui auraient pour but de gêner la liberté que la constitution accorde au travail de l'industrie seront regardés comme attroupement séditieux. »

La loi du 1^{er} décembre 1803 instaure la création du livret ouvrier, passeport consultable par la police et les employeurs pour connaître la situation exacte de chaque ouvrier. Il sera supprimé en 1890. Tout ouvrier circulant sans son livret est considéré comme un vagabond et peut être condamné comme tel.

En février 1810, le Code pénal de Napoléon 1^{er} soumettra à l'agrément du gouvernement toute association de plus de 20 personnes et réprime très sévèrement toute coalition ouvrière tendant à la cessation du travail ou à la modification des salaires.

En dépit de la répression, les syndicats de salariés se sont constitués durant la période et le rapport de force a imposé à l'État un assouplissement de la législation.

C'est la constitution de la IV^{ème} République le 27 octobre 1946 qui inscrira dans son préambule le droit de grève et le droit syndical, ainsi que la loi du 11 février 1950 prise pour son application, qui légalise le droit de grève tout en l'encadrant fermement.

En effet, l'action ouvrière ne fait en réalité l'objet que d'une tolérance et la répression reprend ses droits dès lors que 2 conditions sont remplies :

1. L'action sort des limites tolérées par l'État,
2. Le rapport de force est insuffisant à prévenir la répression.

La limite réelle de l'action ouvrière est fixée par l'état du rapport de force.

Néanmoins, il apparaît nécessaire de présenter une synthèse des limites légales de l'action afin que les militants puissent décider, en connaissance de cause, quand les respecter et quand les dépasser.

4 thèmes seront repris dans ce dossier :

1

LA GRÈVE

2

LES OCCUPATIONS ET BLOCAGES

3

LES MANIFESTATIONS ET REGROUPEMENTS

4

LES RÉPONSES ÉTATIQUES À L'ACTION SYNDICALE



Le délit de coalition a été abrogé par une loi du 25 mai 1864 et les syndicats ont été légalisés par la loi du 21 mars 1884. C'est la loi Waldeck Rousseau. De toléré, le syndicalisme devient légal en France.

La grève a ainsi été tolérée par l'État mais toujours réprimée disciplinairement dans les entreprises, dès lors que le rapport de force était insuffisant à l'empêcher, jusqu'à la fin des années 1940.

LA GRÈVE



A- Une liberté fondamentale

« **Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent** » (alinéa 7 du préambule de la Constitution de 1946).

Le Conseil constitutionnel a précisé qu'en édictant cette règle, les constituants ont entendu marquer que ce droit est un principe de valeur constitutionnelle.

La loi ne réglementant que rarement l'exercice du droit de grève, ce sont les tribunaux qui, au fil d'une jurisprudence évolutive, ont dû définir **les conditions de l'exercice normal de ce droit**.

Les salariés sont donc libres d'exercer leur droit de grève et ni l'employeur ni le juge judiciaire ne peuvent limiter ce droit. (Soc. 25 février 2003, n° 01-10.812)

Seul le pouvoir exécutif, dans des circonstances particulières, peut limiter le droit de grève dans les Services publics et dans certains secteurs, essentiellement pour des raisons de sécurité.

B- Définition de la grève

La grève est, en droit français exclusivement, la cessation concertée du travail à l'appui de revendications professionnelles.

Le droit de grève ne peut ainsi être exercé par un seul salarié, sauf s'il répond à un mot d'ordre for-

mulé sur le plan national ou lorsque l'entreprise ne comporte qu'un seul salarié. (Soc. 29 mars 1995, n° 93-41.863)

L'exécution du travail au ralenti ou dans des conditions volontairement défectueuses (grève perlée ou grève du zèle) est illicite. (Soc. 5 mars 1953, n° 53-01.392). **L'arrêt de travail doit être complet.**

L'exercice du droit de grève implique des revendications ayant un caractère professionnel et devant porter sur les droits des salariés grévistes.

En l'absence de revendications professionnelles, la cessation de travail des salariés n'est pas considérée comme une grève et l'employeur peut les licencier pour absence injustifiée. (Soc. 6 avril 2022, n° 20-21.586)

Sont ainsi considérées comme illicites des cessations de travail pour des motifs politiques ou des cessations de travail en soutien à un salarié visé par un licenciement. (Soc. 30 mai 1989, n° 86-16.765). Dans ce dernier cas, il est donc nécessaire que soient adjointes des revendications professionnelles (conditions de travail, par exemple).

Dès lors que les revendications sont professionnelles, il ne peut être discuté de leur caractère raisonnable et, plus généralement, de leur légitimité.

C- Modalités de la grève

Hors Services publics, il n'existe aucun préavis et les salariés peuvent se mettre en grève à tout moment, dès lors que les revendications sont portées à la connaissance de l'employeur, par tout moyen, au début du mouvement de grève. Exception est faite concernant le préavis pour les entreprises privées chargées d'un Service public de transport ou dans le transport aérien.

La durée de la grève est déterminée par les salariés grévistes et aucun minimum de durée n'est requis.

Les débrayages peuvent être courts et répétés (Soc. 25 janvier 2011, n° 09-69.030).

Des arrêts de travail successifs (grève tournante) sont autorisés.

Des arrêts de travail provenant d'un faible nombre d'ouvriers à des postes stratégiques (grève bouillon) sont licites.

L'encadrement juridique dans les situations de lutte.**Les réponses patronales à la grève****A- Suspension du pouvoir disciplinaire**

L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié, et ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire notamment en matière de rémunération et d'avantages sociaux (art. L. 2511-1 CT).

Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit (art. L. 2511-1 CT).

De façon systématique, les infractions pénales commises en cas de grève sont qualifiées de fautes lourdes (violence, séquestration, dégradation).

Le fait de se soustraire volontairement à un arrêté de réquisition constitue également une telle faute.

Le fait de participer à un mouvement de blocage ou d'occupation (sous certaines conditions qui seront examinées plus tard) **peut également constituer une faute grave**.

B- Retenue sur salaire

La grève ne peut faire l'objet de sanction pécuniaire et la retenue sur salaire, opérée du fait de la grève, doit être strictement proportionnelle à la durée de l'arrêt.

Il est donc possible d'agir devant le Conseil de prud'hommes pour obtenir réparation des atteintes à ce principe.

C- Réponses collectives

Il est interdit de remplacer des salariés grévistes par l'embauche de personnes en CDD (art. L. 1242-6 CT) **ou de faire appel à des intérimaires** (art. L. 1251-10 CT).

L'employeur ne peut non plus faire appel, dans ces circonstances, à une entreprise privée de surveillance ou de gardiennage (art. L. 612-4 Code de la sécurité intérieure) ou à un service interne de sécurité (art. L. 617-13 CSI).

En revanche, le recours à des entreprises extérieures sous-traitantes ou à des prestataires de services n'est pas illicite. Il faudra s'attacher dans ce cas à la mise en place des plans de prévention.

UNE RÉPONSE PATRONALE CLASSIQUE À UNE GRÈVE EST UN LOCK-OUT.

Le lock-out consiste pour l'employeur à fermer son entreprise afin de ne plus fournir de travail et ne plus rémunérer les salariés de l'entreprise, grévistes et non-grévistes.

Illicite en principe, le lock-out est autorisé sous certaines conditions. Le lock-out préventif, qui consiste pour l'employeur à fermer l'entreprise à l'annonce d'un mouvement de grève, a toujours été considéré par la jurisprudence comme une mesure illégitime, tendant à faire échec au droit de grève.

En revanche, a été considéré comme licite le lock-out d'un employeur ayant fermé l'entreprise en raison de difficultés liées aux absences de salariés grévistes sur un site SEVESO seuil haut.

L'employeur mettait en avant :

- Bouchage des installations rendant nécessaires des opérations à hauts risques en raison des arrêts et redémarrages des installations,
- Risques de bouchage de tuyauteries entraînant des travaux dangereux (brûlures) pour les déboucher,
- Surconsommation d'éther (20 tonnes en 2 jours au lieu de 3 tonnes/semaine) par suite de fuites à l'extérieur de l'entreprise (risque environnemental).

Devant ces constats, la Cour de cassation estime que « la société s'était trouvée, du fait de la grève, dans une situation contraignante l'obligeant à arrêter la production et qui rendait impossible la fourniture de travail aux salariés non-grévistes » (Cass, soc., 18 janvier 2017, n°15-23986).

L'ensemble de ces mesures patronales en réaction à une grève peut être contesté par le syndicat devant le Tribunal judiciaire, y compris et surtout en référé.

2

LES OCCUPATIONS ET BLOCAGES



L'occupation des locaux n'est pas illicite en principe, sauf à ce qu'elle dégénère en abus du droit de grève (Soc. 26 février 1992, n°90-15.459).

Dès lors que l'occupation des locaux ne s'accompagne d'aucune violence, elle n'est, en elle-même, ni fautive, ni ne constitue une infraction pénale.

En revanche, l'employeur est fondé à saisir en référé le juge judiciaire en cas de trouble manifestement illicite suite à une occupation de locaux par des grévistes, notamment lorsque celle-ci a pour effet de ralentir le fonctionnement d'une usine et en cas d'impératif de sécurité (Soc. 26 février 1992, n° 90-15459).

« L'occupation des locaux n'est pas illicite en principe, sauf à ce qu'elle dégénère en abus du droit de grève. Dès lors que l'occupation des locaux ne s'accompagne d'aucune violence, elle n'est, en elle-même, ni fautive, ni ne constitue une infraction pénale. »

Le caractère manifestement illicite de l'occupation et l'imminence du dommage feront l'objet d'une appréciation du juge judiciaire.

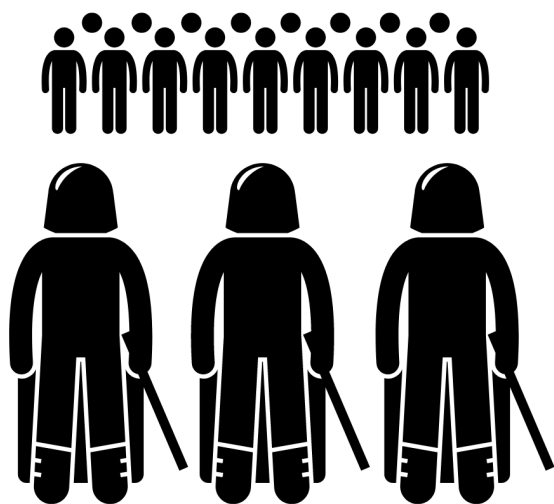
Le blocage d'un site est, par principe, une voie de fait justifiant une ordonnance d'expulsion par un juge judiciaire.

Néanmoins, avant que le juge ne soit saisi par l'employeur et qu'il rende sa décision, l'action de blocage exercée sans violence et sans menace ne peut justifier ni un licenciement, ni des poursuites pénales.

En revanche, la participation personnelle d'un gréviste à une poursuite d'occupation illicite de locaux ou à un blocage après un commandement de quitter les lieux, suite à une ordonnance d'expulsion rendue par le juge, constitue une faute lourde (Soc. 3 mai 2016, n° 14-28353).

Il faut donc avoir en tête qu'une occupation non violente et ne gênant pas le fonctionnement peut être envisagée jusqu'à la décision d'un juge.

LES MANIFESTATIONS ET REGROUPEMENTS



Les manifestations doivent, en principe, être déclarées en préfecture par leurs organisateurs.

Après la déclaration, elles peuvent librement avoir lieu, sauf à avoir été interdites par le Préfet. Dans ce dernier cas, il est possible de contester en urgence l'interdiction devant le Tribunal administratif.

En dehors de ce schéma classique, **les attroupements non déclarés sur la voie publique sont parfaitement licites jusqu'à intervention de la police.**

L'article 431-3 du Code pénal prévoit ainsi que :

« Un attroupement peut être dissipé par la force publique après deux sommations de se disperser restées sans effet, adressées dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article L. 211-9 du Code de la sécurité intérieure. »

L'article L 211-9 du Code de la sécurité intérieure dispose que :

« Un attroupement, au sens de l'article 431-3 du Code pénal, peut être dissipé par la force publique après deux sommations de se disperser demeurées sans effet, adressées, lorsqu'ils sont porteurs des insignes de leur fonction, par :

1 : Le représentant de l'État dans le département ou, à Paris, le Préfet de police,

2 : Sauf à Paris, le maire ou l'un de ses adjoints,

3 : Tout officier de police judiciaire responsable de la sécurité publique, ou tout autre officier de police judiciaire.

Il est procédé à ces sommations suivant des modalités propres à informer les personnes participant à l'attroupement de l'obligation de se disperser sans délai.

Toutefois, les représentants de la force publique appelés en vue de dissiper un attroupement peuvent faire directement usage de la force si des violences ou voies de fait sont exercées contre eux ou s'ils ne peuvent défendre autrement le terrain qu'ils occupent. »

Le fait, pour celui qui n'est pas porteur d'une arme, de continuer volontairement à participer à un attroupement après les sommations est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

Dans ces conditions, **les regroupements de militants sur la voie publique, devant les entreprises, peuvent faire l'objet de dispersion à tout moment.**

Il n'y a pas lieu de bouger tant qu'un officier de police judiciaire, porteur de la ceinture ou de l'écharpe tricolore, n'a pas sommé l'ensemble des participants de se disperser.

Après ces sommations, il existe des risques de confrontation avec les forces de l'ordre et de poursuites, le cas échéant.



Les manifestations doivent, en principe, être déclarées en préfecture par leurs organisateurs.



Les attroupements non déclarés sur la voie publique sont parfaitement licites jusqu'à intervention de la police.

LES RÉPONSES ÉTATIQUES À L'ACTION SYNDICALE



Les réquisitions de grévistes dans le secteur privé

1- Les articles L 2211-1 s. et R 2211-1 s. du Code de la défense autorisent le pouvoir exécutif à prendre des mesures de réquisition des personnes pour « *les besoins généraux de la nation* ». Ces dispositions, applicables à tout citoyen français, peuvent lui imposer « *de rester au poste qu'il occupe ou de rejoindre tout autre poste qui pourrait lui être assigné par l'autorité compétente* » (C. défense art. R 212-7) et faire ainsi obstacle à son droit de grève.

Le Conseil d'État en a limité la légalité au cas où la grève serait de nature à porter une **atteinte suffisamment grave** à la continuité d'un Service public ou à la satisfaction des besoins de la population (CE 24-2-1961 n° 40013).

En pratique, cette modalité de réquisition n'est que rarement mise en œuvre.

2- L'article L 2215-1 du Code général des collectivités territoriales prévoit notamment qu'en cas d'urgence, lorsque l'atteinte au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publique l'exige, le préfet peut réquisitionner tout bien ou service jusqu'à ce que l'atteinte à l'ordre public ait pris fin.

Le préfet peut légalement réquisitionner les salariés en grève d'une entreprise privée dont l'activité présente une importance particulière pour le maintien de l'activité économique, la satisfaction des besoins essentiels de la population ou le fonctionnement des services publics, lorsque les perturbations résultant de la grève créent une menace pour l'ordre public.

Mais il ne peut prendre que les mesures nécessaires, imposées par l'urgence et proportionnées aux nécessités de l'ordre public. (CE 27-10-2010 n° 343966)

Le juge annule les arrêtés de réquisition trop généraux, non justifiés par les nécessités de l'ordre public, non urgents ou non proportionnés (CE 9-12-2003 n° 262186, 1e et 2e s.-s., Aguillon).

Les poursuites pénales

Il est d'abord à noter que le refus d'exécuter un arrêté de réquisition par le préfet constitue, aux termes de l'article L 2215-1 précité, un délit passible de **sanctions pénales à savoir** six mois d'emprisonnement et de 10 000 euros d'amende.

Comme pour l'ensemble des infractions pénales, il faut, pour être condamné, que la partie poursuivante démontre l'intention de commettre l'infraction.

Si le salarié n'a, pour des motifs impérieux indépendants de sa volonté, pas pu se soumettre à la réquisition, sa responsabilité pénale et disciplinaire subséquente ne sera pas retenue.

Il faudra néanmoins démontrer, de façon très sérieuse, le caractère involontaire de la soustraction (arrêt maladie, certificat médical par exemple).

L'article 431-1 du Code pénal dispose que :

« *Le fait d'entraver, d'une manière concertée et à l'aide de menaces, l'exercice de la liberté d'expression, du travail, d'association, de réunion ou de manifestation ou d'entraver le déroulement des débats d'une assemblée parlementaire ou d'un organe délibérant d'une collectivité territoriale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.*

Le fait d'entraver, d'une manière concertée et à l'aide de coups, violences, voies de fait, destructions ou dégradations au sens du présent code, l'exercice d'une des libertés visées aux alinéas précédents est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. »

L'entrave à la liberté du travail, incriminée par l'article 431-1 du Code pénal suppose l'intention d'empêcher les salariés non-grévistes de travailler et implique nécessairement l'usage de menaces ou de violences envers eux.

L'encadrement juridique dans les situations de lutte.**Dès lors qu'il n'y a pas de menace ni de violence, un blocage empêchant les salariés non-grévistes de travailler n'est pas une infraction pénale.**

Il est par exemple constant que :

« *Le fait par des grévistes de faire obstacle au passage d'un convoi de combustibles, à l'intérieur d'une usine, ne constitue pas le délit d'entrave à la liberté du travail, lorsqu'il est constaté que ces grévistes ont eu une attitude purement passive et n'ont nullement cherché à inciter le conducteur de la locomotive à se joindre à la cessation du travail* » (Crim. 25 mars 1954, Bull. crim n°125) »

Outre les incriminations spécifiques à la grève, il est possible que des poursuites soient engagées sur des fondements de droit commun.

Plusieurs incriminations peuvent être utilisées par des parquets désireux de mettre au pas des militants, **toujours dans des contextes de faibles rapports de force.**

Les poursuites sont, en général, exercées à froid, plusieurs mois après les événements et, dès lors que la défense est organisée et que la solidarité s'exerce, les peines éventuellement prononcées sont généralement modérées.

Ce sont néanmoins des poursuites relativement lourdes à gérer pour les militants et l'organisation.

- Violence (3 à 5 ans d'emprisonnement 45 000 à 75 000 euros d'amendes)

Il est à noter que, souvent, ce sont des violences légères sans réels dommages pour les prétendues « victimes » mais qui sont punissables car réalisées « en réunion ».

Exemple : 9 militants CGT de l'usine PSA de Poissy condamnés à 3 mois de prison avec sursis par la Cour d'appel de Versailles le 28 juin 2019 pour violence en réunion, pour avoir ensemble protesté vigoureusement dans le bureau d'un DRH pendant 20 minutes le laissant en pleurs.

- Destruction, dégradation ou détérioration de biens (2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amendes.)

Les dégradations peuvent être constituées par toutes sortes de moyens (collage sauvage sur les

murs, inscription sur les murs, feu de palette ou de pneu etc.)

Exemple : 6 militants CGT d'Enedis condamnés à 500 euros d'amende par le Tribunal de Bobigny le 27 janvier 2023 pour avoir « dégonflé les pneus et dérobé les plaques d'immatriculation de trente-neuf véhicules garés sur le parking du site Enedis de La Courneuve » (2 mois de prison avec sursis avaient été requis).

- Séquestration

La séquestration est constituée dès lors que l'on empêche physiquement une personne de sortir d'une pièce même s'il n'y a pas de violence ni de menace.

Lorsque la personne séquestrée est libérée volontairement moins de 7 jours après le début de la séquestration, la peine encourue est de 5 ans d'emprisonnement à 10 ans d'emprisonnement suivant les circonstances.

Exemple : 7 militants CGT de GOODYEAR condamnés à des peines allant de 2 mois à 12 mois de prison avec sursis par la Cour d'appel d'Amiens, le 11 janvier 2017, pour avoir retenu deux cadres durant une trentaine d'heures (des peines de 9 mois d'emprisonnement fermes avaient été prononcées en première instance).

- Harcèlement moral

Certains représentants du personnel sont désormais poursuivis pour harcèlement moral à l'encontre de leur direction.

Exemple : Un secrétaire fédéral de la FTM a été poursuivi (mais relaxé le 12 mai 2022) devant le Tribunal de Saverne pour avoir : *harcélé [le directeur de l'usine] par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, en l'espèce, notamment, en remettant publiquement en cause son autorité, en exerçant des pressions répétées sur lui, en outrepassant ses prérogatives de représentant syndical entraînant des propos insultants à son encontre.* »

GROUPE 3E

CONSTRUCTEURS
D'ALTERNATIVES



● Expertise économique, financière, sociale ou SSCT ; Audit comptable ; Formation des élus ; Accompagnement des CSE... ● Le Groupe 3E est un collectif d'experts engagés aux côtés des représentants du personnel et des organisations syndicales. ● Envie de muscler vos avis ? De former vos équipes ? D'entendre un autre point de vue ? ● [groupe 3e.fr](http://groupe3e.fr)

DOSSIER

LE HANDICAP EST UN COMBAT SYNDICAL



Le handicap est politique

« Il détermine et structure les chances sociales des individus. Dans l'accès au logement, à l'emploi, à l'éducation, à la culture, les discriminations subies par les personnes concernées mettent en question les limites des politiques publiques. »

En France, la relégation des questions de handicap aux structures médico-sociales, aux associations et aux réglementations a produit une dépolitisation du vécu, des difficultés et des freins rencontrés par les personnes en situation de handicap. Si ce vécu peut, de ce fait, apparaître comme une épreuve individuelle, la CGT s'inscrit dans une démarche politique, revendicatrice et surtout collective du handicap.

Cette dimension collective du handicap permet plusieurs choses :

- **de lier le handicap et ses luttes dans l'ensemble des revendications et des combats intersectionnels** (santé au travail, égalité femmes-hommes, chômage, précarité, etc.), les luttes ne se hiérarchisant pas mais se renforçant en se complétant.
- d'inscrire le vécu de la personne en situation de handicap non pas dans une expérience individuelle et isolante, mais bien dans un réseau de ressources, de possibilités structurées politiquement, de conquêtes sociales présentes et futures.
- **de ramener le handicap dans le combat syndical, dans l'entreprise, dans la lutte des classes et dans la primauté du travailleur sur son travail, à contre-courant des exigences du capital.**

Que ce soit par les référents handicap, les accords d'entreprise, les CSE, les délégués syndicaux, ainsi que par l'ensemble du travail de terrain, la CGT est au plus près des travailleurs handicapés, aussi bien dans les entreprises que dans les rapports de force, dans l'accompagnement, dans les revendications.

Que l'on soit concerné ou pas, le handicap est l'affaire de tous, tant dans l'accès et le maintien à l'emploi que dans la conception d'un travail de qualité, sain et adapté.

La CGT revendique donc la juste place des travailleurs handicapés dans l'accès à l'emploi, à la vie collective et à la dignité.

Que ce soit en portant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en entreprise de 6 % à 10 %, par l'interdiction des licenciements pour inaptitude, par la revalorisation des allocations et prestations dues, par une formation initiale et continue ouverte et accessible et enfin par une politique ambitieuse de prévention de l'ensemble des pénibilités au travail, par une politique de maintien dans l'emploi et de fin de carrière via les retraites anticipées.

La CGT et le handicap : un combat des premiers instants.

C'est par la santé des travailleurs et les conditions de travail que la CGT s'est portée au devant de la cause du handicap et de la maladie.

Dès la fin du XIX^{ème} siècle, les premières décennies d'existence de la CGT sont marquées par deux étapes majeures :

- **Les premières grandes luttes pour la santé des travailleurs, marquées par la loi du 9 avril 1898 sur la réparation des accidents de travail.**

La loi permettant de mettre en cause l'employeur sur les préjudices subis par les travailleurs, **la CGT s'organise donc via les Bourses du travail pour accompagner juridiquement les victimes, organiser collectivement les luttes et dénoncer les mauvaises conditions de travail.**

DOSSIER HANDICAP

En témoigne l'épisode de la « guerre au blanc de céruse », un élément de la peinture au plomb et responsable de saturnisme chez les peintres en bâtiment.

Sous l'impulsion d'Abel Craissac, militant et responsable CGT, sensible aux questions d'hygiène, les syndicats de peintres se mobilisèrent autour de cette question vitale pour les travailleurs. En 1906, entre 5 000 et 10 000 peintres se sont mis en grève à Paris, aboutissant au vote d'une loi interdisant l'usage du blanc de céruse en 1909.

Ce genre d'événement reste cependant exceptionnel dans les débuts de l'Histoire de la CGT, où la santé et les conditions de travail pouvaient être relayées au second plan des grandes mobilisations pour l'emploi ou les salaires.

Pour autant, ces premières luttes pour la préservation de la santé des travailleurs sont les prémices de ce qui deviendra la position de la CGT et ses futures revendications.

- Ensuite, la Première Guerre mondiale et ses conséquences : plus d'un million d'invalides permanents, 56 000 amputés et 10 000 à 15 000 « gueules cassées ». Autant de réadaptations et de reclassements sont nécessaires pour permettre aux anciens combattants de retourner à leurs postes d'avant-guerre.

La CGT sera alors à l'appui de la création de la Fédération des mutilés et invalides du travail, sous l'impulsion de militants tels qu'Henri Christine, premier secrétaire de l'organisation et originellement ouvrier terrassier, trésorier de son syndicat CGT et aveugle à la suite d'un accident du travail. La Fédération aura un grand impact dans les luttes ouvrières et restera la principale représentante des « gueules cassées ».

TRAVAIL ET HANDICAP : LA DOUBLE BESOGE

Il y a « deux » marchés du travail pour le travailleur handicapé : l'un dit « ordinaire » et l'autre « protégé ».

Les travailleurs handicapés en milieu ordinaire bénéficient d'un statut de salariés à part entière : ils sont protégés par le Code du travail et les Conventions collectives, ils peuvent se syndiquer, etc.

Le milieu protégé concerne les travailleurs handicapés en établissements et services d'aide par le travail (Esat), des établissements garantissant leurs postes à des travailleurs reconnus comme handicapés.

Ces derniers ne sont pas salariés mais bien considérés comme des « usagers du secteur médico-social », ils dépendent de ce fait du Code de l'action sociale.

TRAVAILLER DANS LE MILIEU ORDINAIRE : L'ÉPREUVE DE LA DISCRIMINATION ET DE L'ADAPTATION

Capitalisme et handicap, le mariage impossible



Le handicap et l'état de santé représentent le premier motif de discrimination, selon la Défenseuse des droits.

Cet état de fait se constate dans l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés : 32 % d'entre eux sont embauchés à temps partiel (contre 17 % pour le tout-public), avec un taux de chômage de 14 % (contre 8 % pour l'ensemble des actifs), et 60 % des demandeurs d'emploi handicapés sont en chômage de longue durée en 2022 (contre 55 % en 2021). La discrimination n'est évidemment pas le seul frein que rencontrent les travailleurs handicapés. Les normes et valeurs structurant le monde du

travail moderne, tout comme les conjonctures économiques de ces dernières décennies, sont aussi en faute. Si le management moderne, l'intensification du travail, le chômage de masse et la compétition entre salariés sont autant d'éléments pénalisant les travailleurs, ils s'aggravent dans une situation de handicap.

Les travailleurs handicapés sont encore trop souvent considérés comme « de mauvais éléments », moins productifs aux yeux du patronat, bref : une gêne, une contrainte.

La faute à un monde du travail de plus en plus axé sur la compétition entre travailleurs, où il est encore et toujours demandé à l'humain de s'adapter au travail et non l'inverse.

La loi du 10 juillet 1987 est censée compenser ces difficultés. Censée, car les objectifs n'ont jamais été atteints.

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 d'au moins 20 salariés). Les 6 %, mesure nécessaire pour lutter contre l'exclusion envers l'emploi des travailleurs handicapés, sont bien loin d'être atteints.

L'obligation d'emploi dépasse aujourd'hui péniblement les 3,5 % (*équivalent temps plein, chiffres Agefiph*). Si certaines entreprises arrivent sans mal à intégrer dans leurs effectifs les travailleurs handicapés, d'autres restent désespérément hermétiques à ces mesures.

L'obligation des 6 % en entreprise



Les entreprises de plus de 20 salariés sont donc dans l'obligation d'embaucher des travailleurs reconnus comme handicapés, à hauteur de 6 % de leurs effectifs.

En 2020, la France compte 2,7 millions de personnes ayant une reconnaissance administrative d'un handicap, soit 6,5 % de l'ensemble de la population totale des 15-64 ans et 9,09 % de l'ensemble de la population active.

Si cette mesure était réellement appliquée, plus d'un million de travailleurs handicapés pourraient être en emploi dans le secteur privé. Cependant, du fait des exonérations et des allègements possibles, cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) n'est pas respectée.

Premièrement, cette obligation ne s'applique qu'aux entreprises de 20 salariés ou plus. De plus, certains postes ne sont pas concernés par cette obligation, ce sont les emplois dits « exigeant des conditions d'aptitudes particulières » (Ecap, qui représentent 1,14 million d'emplois en 2020).

De plus, l'emploi des seniors handicapés compte comme 1,5 fois un emploi (dans le but d'inciter à l'embauche de travailleurs handicapés seniors). Mises bout à bout, ces exonérations viennent tronquer la loi de 1987.

En effet, si les 6 % s'appliquaient à toute la base salariale sans distinction, alors l'obligation forcerait, comme énoncé précédemment, l'emploi d'un million de travailleurs handicapés pour respecter les 6 % totaux.

Avec ces exonérations, seuls 570 000 travailleurs handicapés sont exigés par l'obligation, soit 4,6 % de l'ensemble des salariés des entreprises de 20 salariés ou plus, moins que la part des travailleurs handicapés (6,5 % de l'ensemble des personnes en âge de travailler en 2020).

Pour lutter contre ces exonérations et cette fuite de responsabilité des employeurs, le syndicalisme a un rôle à jouer via les négociations annuelles obligatoires (NAO) dont le handicap est un des thèmes (articles L. 2242-1 et 2242-5 et L. 2232-21 à L. 2232-25-1 du Code du travail).

Les accords handicap en entreprise peuvent être un moyen pour l'employeur d'échapper à la sanction du manquement des 6 %.

DOSSIER HANDICAP

En effet, si un employeur n'atteint pas l'obligation des 6 %, il peut choisir d'inscrire un ensemble de plans pluriannuels, de mesures et de projets en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans ces accords.

Pour que l'exonération soit effective, l'accord doit alors être nécessairement certifié, par le ministère chargé de l'Emploi si c'est un accord de branche, par le préfet ou par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) si c'est un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

La vigilance est de mise quant à ces accords et à leurs agréments : il peut être facile de détourner

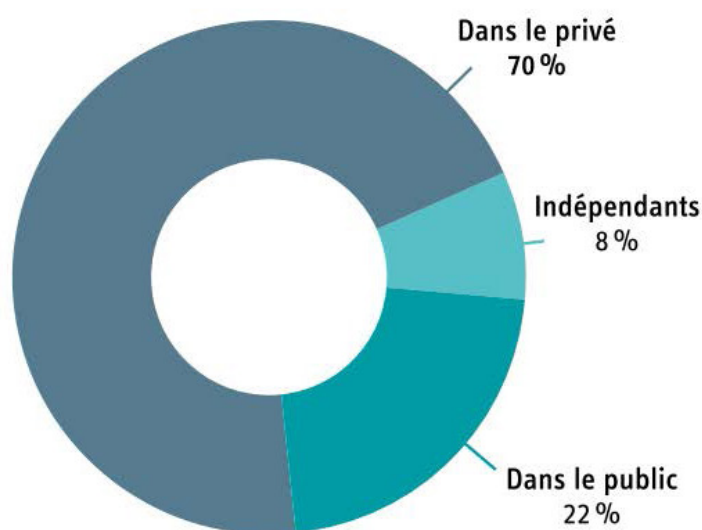
l'obligation par ces derniers, de temporiser par des annonces ou d'échapper à la sanction par des accords creux.

Pour lutter contre cela, il faut sans cesse exiger des accords chiffrés avec des budgets précis alloués, des commissions ou des groupes d'évaluation réguliers surveillant ces mesures, des chiffres et des états des lieux et en revendiquant des droits allant plus loin que le strict minimum (pour les proches aidants par exemple).

Le tout pour permettre aux accords d'être consistants et pertinents.

Bref, établir un rapport de force en profitant du cadre réglementaire des NAO.

Répartition des personnes bénéficiaires d'une reconnaissance administrative du handicap par secteur



Source : INSEE, Enquête emploi 2015; traitement DARES.

118 480

C'est le nombre de places installées dans les 1 500 établissements et services d'aide par le travail (ESAT), en France au 31 décembre 2020.

Source : Finess, 31/12/2020.

Les chiffres clés de l'aide à l'autonomie 2021, CNSA

FOCUS : AGEFIPH ET FIPHFP

Créée à la suite de la loi du 10 juillet 1987, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) est un organisme paritaire gérant les contributions financières versées par les entreprises ne respectant pas l'obligation des 6 % pour promouvoir et accompagner l'insertion des travailleurs handicapés (ce budget était de 467 millions d'euros en 2018 et de 553,4 millions d'euros en 2021).

Dans sa mission, l'Agefiph propose plusieurs aides et services : l'organisme peut allouer des fonds de compensation du handicap (mise en place de matériel, de services pour le travailleur) ou de formations, financer des projets de reconversions, de créations d'entreprise, sensibiliser/former les acteurs internes de l'entreprise, etc., le tout avec les fonds qui lui sont donc attribués.

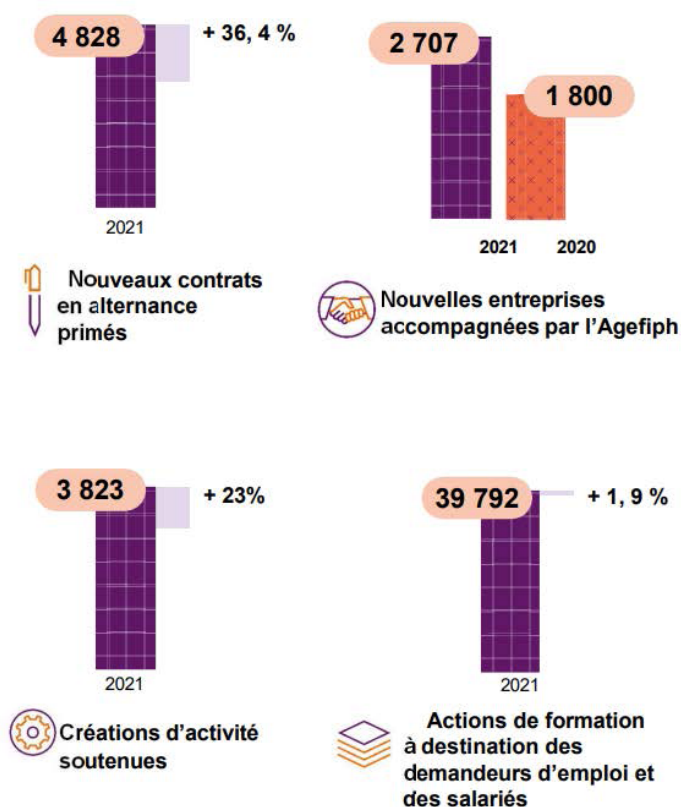
L'Agefiph accompagne les entreprises et les travailleurs du secteur privé.

Il existe l'équivalent de l'Agefiph pour le secteur public : le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Le FIPHFP, créé en 2006, reçoit ses fonds des contributions des employeurs publics ne respectant pas, eux non plus, les 6 % et finance par ce biais, comme l'Agefiph, l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés du secteur public.

Pour l'année 2022, la FIPHFP a prévu un budget de 120 millions d'euros.



Les ressources de l'Agefiph en 2021 pleinement mobilisées



156 000 aides financières et services aux personnes et aux entreprises (+3,9% vs 2020, + 16,9% vs 2019)

43,5 M€

Pour les mesures de soutien Covid (2020 et 2021)

Soutien aux acteurs de la formation

5 825 organisme de formation/CFA rencontrés pour développer leur accessibilité

3 525 accompagnements au référent handicap pour compenser une situation de handicap en formation/alternance

530,8 M€ Engagements budgétaires 2021

dont 9,8M€ d'engagements au titre des mesures exceptionnelles (+ 33,74 M€ vs 2020)

530,8 M€

2021

DOSSIER HANDICAP**TRAVAILLER DANS
LE MILIEU PROTÉGÉ :
L'EXPLOITATION DES
TRAVAILLEURS DES ESAT**

Mutation des CAT (centres d'aide par le travail), les établissements et services d'aide par le travail (Esat) sont des établissements médico-sociaux, relevant du Code de l'action sociale et des familles.

Ces établissements visent l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap par deux missions principales : fournir un travail adapté et accompagner le développement de l'autonomie sociale des travailleurs handicapés.

Pour bénéficier des services des Esat, on peut être travailleur handicapé reconnu par la Maison départementale pour les personnes handicapées (MDPH), avoir une capacité de travail affectée par un état de santé particulier, présenter des difficultés d'adaptation au milieu ordinaire de travail, avoir besoin de soutien médical ou socio-éducatif, etc.

Il est nécessaire de comprendre une chose : bien que les travailleurs handicapés d'Esat occupent un poste, ils ne sont pas pour autant considérés comme des employés ou des salariés.

Les Esat sont reconnus comme des établissements médico-sociaux, alors même que ces derniers réalisent des chiffres d'affaires parfois importants, emploient de nombreux travailleurs handicapés et peuvent finir par ressembler à de véritables entreprises de taille moyenne.

De ce fait, les travailleurs handicapés des Esat ne sont pas protégés par le Code du travail, ce qui a un effet :

- **Sur la rémunération**, les travailleurs handicapés d'Esat n'ont pas de salaires mais une rémunération garantie allant de 55 % à 110 % du SMIC. Sachant que les travailleurs des Esat bénéficient généralement de l'allocation adulte handicapé (AAH, d'un montant plafonné à 971,96 euros pour une personne sans enfant en 2023), les employeurs d'Esat se permettent bien souvent d'économiser

la rémunération due aux travailleurs handicapés, sous couvert de compensation via le cumul avec l'AAH ;

- **Sur leurs droits**, syndicaux ou individuels. En effet, **les travailleurs des Esat ne peuvent pas, par exemple, créer un syndicat.**

Plus précisément : les travailleurs d'Esat peuvent se syndiquer mais à titre personnel.

Aucune section syndicale des travailleurs handicapés ne peut se créer dans un Esat.

Dans un ESAT, les salariés sont représentés au Conseil de la Vie Sociale. Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) est obligatoire. Il est réglementé par le Code de l'action sociale et des familles.

Il comprend au minimum 2 représentants des usagers, 1 représentant du personnel et 1 représentant de l'organisme gestionnaire. Le CVS donne son avis et peut faire des propositions sur le fonctionnement de l'établissement, notamment sur l'organisation intérieure et la vie quotidienne, les activités, l'animation socioculturelle, les services thérapeutiques, les projets de travaux et d'équipements.... Ce Conseil n'est que consultatif, mais peut permettre, par l'intermédiaire des délégués, de faire entendre le point de vue du salarié.

Cela a un impact sur la protection individuelle et collective des travailleurs handicapés, notamment sur les violences institutionnelles, les cas de harcèlement, les conditions de travail ou toutes revendications autres.

Coupé du Code du travail et des collectifs de travail, le travailleur en Esat est réduit à travailler pour une rémunération faible avec des conditions de travail généralement déplorables, dans des métiers peu valorisés, etc.

Le tout créant le paradoxe, très lucratif pour l'État et les employeurs, d'une spirale de dépendance et d'enfermement des travailleurs handicapés dans une institution censée permettre l'autonomie et la sortie du milieu protégé.

Ainsi, en 2014, sur les 99 250 personnes employées en Esat, seules 280 obtenaient un emploi en milieu ordinaire, faute de réel accompagnement ou de valorisation de l'expérience, de formations, de qualifications etc.

La rémunération garantie de l'Esat et l'AAH peuvent se cumuler, mais l'une fait baisser le montant de l'autre. Le calcul de l'AAH prend en compte les revenus de la personne et donc cette rémunération garantie.

Si le travailleur handicapé d'Esat perçoit une rémunération au niveau du Smic à 100 %, alors son AAH sera de zéro. Inversement, un employeur d'Esat peut décider de baisser la rémunération garantie, ce qui fera automatiquement augmenter la part perçue de l'AAH.

Le résultat de ces deux cas de figure est le maintien des travailleurs des Esat dans une précarité financière.

Comparaison des personnes employées en Esat en 2014 et des personnes sorties d'Esat en 2014, en fonction du type de handicap.

	Personnes employées en ESAT	Personnes sorties pour le milieu ordinaire (emploi et demande d'emploi)	Personnes sorties pour un emploi en milieu ordinaire	Personnes sorties pour devenir demandeur-ses d'emploi en milieu ordinaire
Handicap intellectuel	69 %	44 %	59 %	19 %
Handicap psychique	23 %	32 %	26 %	41 %
Handicap moteur (1)	3 %	3 %	3 %	4 %
Handicap sensoriel (2)	2 %	1 %	1 %	1 %
Autres handicaps (3)	4 %	20 %	10 %	35 %
Nombre de personnes	99250	280	170	110

(1) : Cette catégorie comprend les personnes ayant une déficience motrice, ou l'absence complète ou incomplète d'une partie ou de la totalité d'un membre.

(2) : Cette catégorie regroupe les personnes ayant une déficience visuelle ou auditive.

(3) : Cette catégorie regroupe les personnes pluri ou polyhandicapées, les personnes ayant des troubles de la parole et du langage (dysphasie, autres), des déficiences viscérales, métaboliques, nutritionnelles ou d'autres déficiences non désignées par ailleurs.

Lecture : En France, en 2014, 44 % des personnes handicapées sorties d'ESAT pour le milieu ordinaire de travail avaient un handicap intellectuel.

Source : Enquête ES Handicap 2014.

Boudinet Mathéa. « Sortir d'Esat ? Les travailleur-ses handicapé-es en milieu protégé face à l'insertion en milieu ordinaire de travail », *Formation emploi*, vol. 154, no 2, 2021, pp. 137-156.

DOSSIER HANDICAP**RETRAITE ET HANDICAP :
LE BOUT DU ROULEAU**

En termes d'accès à la retraite et de pension, les travailleurs handicapés ont été particulièrement impactés par les différentes réformes bouleversant le système de retraite. Que ce soit en allongeant le nombre de trimestres nécessaires, en reportant l'âge légal de départ à la retraite ou par le système de décote introduit, les travailleurs handicapés sont bien souvent les victimes oubliées de la casse de nos retraites.

Ce sont bien leurs caractéristiques socio-économiques qui rendent les travailleurs handicapés particulièrement vulnérables à toute réforme malheureuse de notre système de retraites.

En effet, ces derniers sont âgés, pour 45 % d'entre eux, de plus de 50 ans. Un âge charnière où plus on vieillit, plus le parcours professionnel évolue en dents de scie et les risques de désinsertion et de précarité se font ressentir sur la population. Pour exemple, en 2020 en moyenne, 10,1 % des 55-64 ans occupant un emploi sont en situation de sous-emploi, c'est-à-dire en temps partiel subi ou au chômage technique ou partiel (taux de sous-emploi) et 6,1 % de celles et ceux qui sont salariés le sont en contrat temporaire.

Si cette période est déjà difficile à appréhender pour l'ensemble de la population, elle l'est plus encore pour les travailleurs handicapés.

Les personnes en situation de handicap passent en moyenne 8,5 années sans emploi après 50 ans (contre 1,8 an pour l'ensemble de la population).

Une situation qui pousse les travailleurs handicapés à retarder au maximum le départ à la retraite pour valider le plus de trimestres possibles : ils liquident leur retraite à 62,4 ans en moyenne, soit 0,3 an de plus que l'ensemble de la population.

Une problématique d'autant plus grave lorsque l'on connaît **l'espérance de vie moyenne bien plus réduite des personnes en situation de handicap par rapport à l'ensemble de la population** : les travailleurs handicapés atteints de schizophrénie, par exemple, ont une espérance de vie de 55,9 ans pour les hommes et de 67,6 ans pour les femmes. De la même manière, être atteint de polyhandicap réduit drastiquement l'espérance de vie (voir schéma "Exemples de gains d'espérance de vie à la naissance" à la page suivante).

Au-delà des inégalités d'espérance de vie s'établissant entre les travailleurs handicapés et l'ensemble de la population, il faut aussi prendre en compte le lien fort entre le nombre d'annuités validées et cette même espérance de vie.

On remarque notamment qu'il y a, pour l'ensemble des professions, un nombre d'annuités « optimal » à valider pour espérer profiter le plus longtemps de sa retraite dans les conditions les plus favorables, autour de quarante annuités.

Au-delà de ce nombre d'annuités, la durée moyenne d'espérance de vie à la retraite baisse significativement, en dessous de ce nombre également. **L'enjeu est donc de taille pour le bien-vieillir des personnes en situation de handicap.**

C'est dans ces cas particuliers que **les dispositifs de retraite anticipée devraient pouvoir permettre de compenser ces inégalités**. Or, même si ces dispositifs existent, ils n'en demeurent pas moins trop restrictifs.

Pour exemple, la retraite anticipée pour handicap qui, sur le papier, permet un départ à la retraite à 55 ans, nécessite :

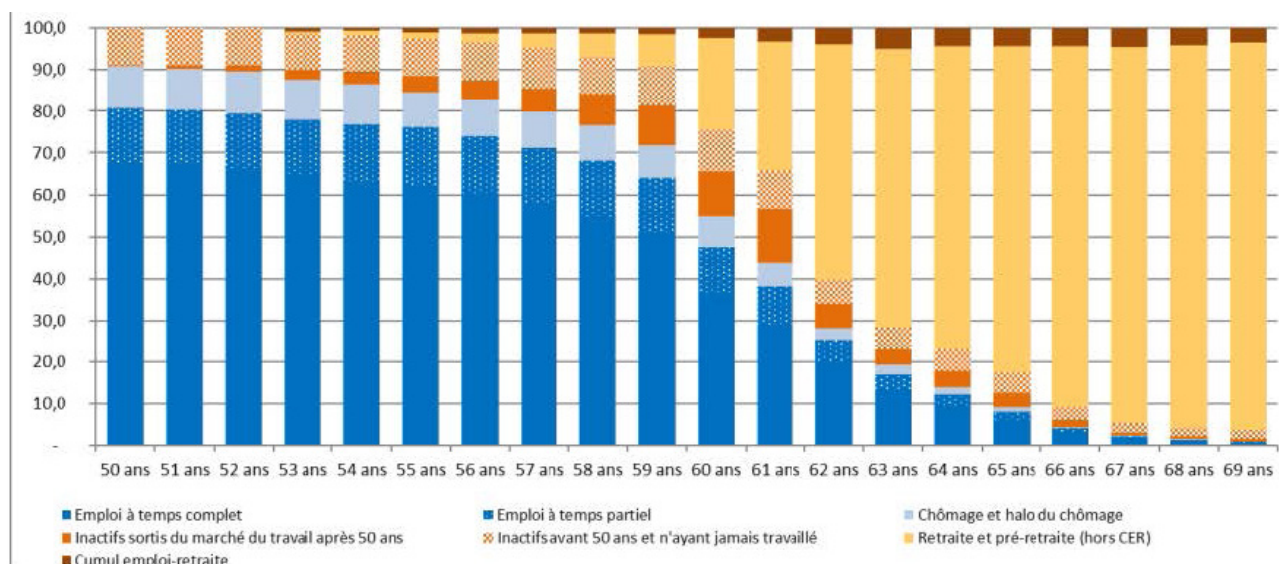
1. D'avoir un taux d'incapacité permanente reconnu d'au moins 50 % (un taux évalué selon des barèmes arbitraires et soumis à la décision des commissions internes au MDPH).

2. Qu'il n'y ait pas plus de 20 trimestres de différence entre les trimestres cotisés (trimestre ayant donné lieu à un versement de cotisations calculé sur les revenus d'activité) et les trimestres assimilés (trimestres sans cotisation mais validés, du type chômage, maladie, congé maternité/paternité, etc.)

Sachant qu'en moyenne, un travailleur handicapé connaîtra 8,5 années sans emploi après ses 50 ans (contre 1,8 an pour le reste de la population), une situation qui viendra grandement mettre en péril la possibilité d'une retraite anticipée.

Ainsi, **les travailleurs handicapés sont de nouveau dans une double peine : celle de devoir travailler plus longtemps pour compenser un marché du travail dégradé et qui ne leur est pas adapté, une situation qui empire avec un âge de départ à la retraite de plus en plus repoussé**, et celle de voir leur espérance de vie passée à la retraite amoindrie fortement par l'usure au travail, là encore, qui sera aggravée par un âge de départ à la retraite de plus en plus tardif.

Ventilation des situations vis-à-vis du marché du travail par âge détaillé de 50 à 69 ans (moyenne 2018-2020).



Lecture : parmi les personnes résidant en France en 2018-2020 et âgées de 60 ans, 36,7 % étaient en emploi à temps complet, 10,8 % en emploi à temps partiel et 10 % étaient inactives au sens du BIT, sorties du marché du travail avant 50 ans ou n'ayant jamais travaillé.

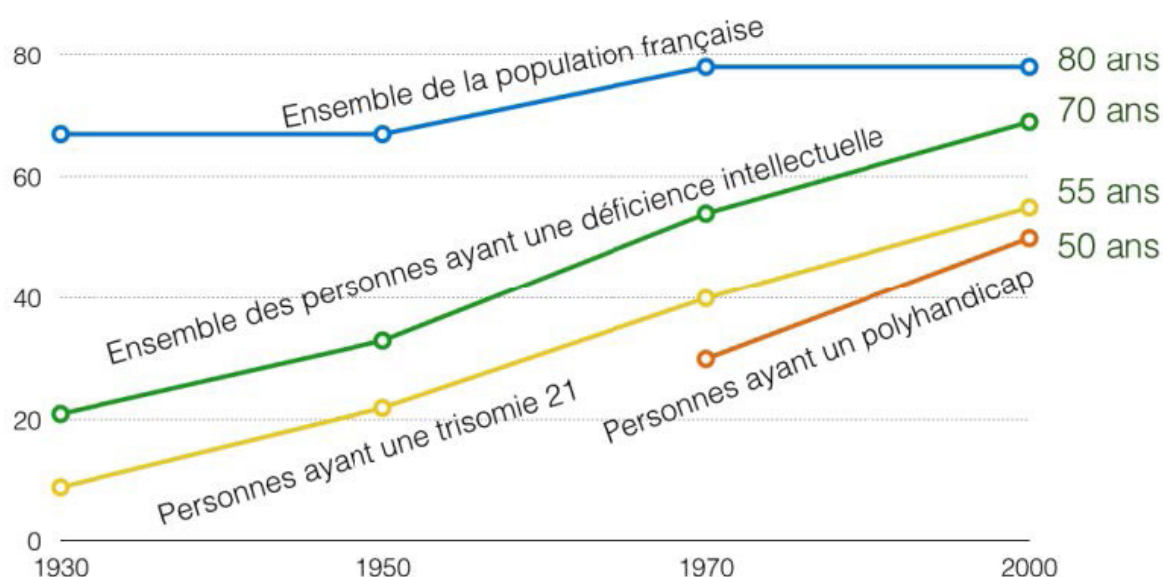
Note : le « halo autour du chômage » désigne, selon l'INSEE, les personnes inactives mais proches du marché du travail (personnes déclarant souhaiter travailler, mais qui ne sont pas classées au chômage au sens du BIT, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, soit parce qu'elles n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent).

Champ : France entière (hors Mayotte), personnes de 15 ans et plus vivant en ménage ordinaire ; moyenne 2018-2020.

Sources : INSEE, Enquêtes Emploi ; calculs DARES.

Rapport annuel du COR, p245. 2021.

Exemples de gains d'espérance de vie à la naissance, d'après les sources existantes



DOSSIER HANDICAP**FOCUS : RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)**

En France, un ensemble de droits pour les travailleurs handicapés peut être acquis via la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapé (RQTH).

La RQTH est un statut acquis à la suite d'une demande effectuée auprès d'une MDPH. Par cette demande, le travailleur fait reconnaître officiellement son aptitude au travail suivant ses capacités liées au handicap.

Pour rappel, 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 » (article L. 5213-1 du Code du travail).

La demande de RQTH étant un élément privé, il n'y a aucune obligation d'en informer l'employeur si cela n'est pas nécessaire.

À noter qu'il est possible de bénéficier automatiquement d'une RQTH si l'on est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au

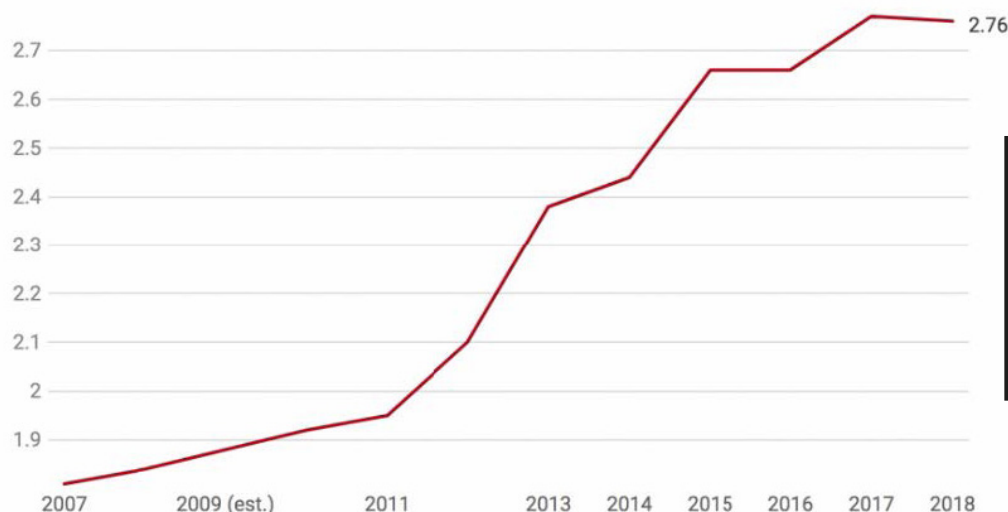
moins 10 %, si on est titulaire d'une pension d'invalidité, d'une carte d'invalidité ou d'une AAH.

Être reconnu travailleur handicapé permet de bénéficier :

- d'une orientation vers un établissement ou un service d'aide par le travail, de centres de rééducation professionnelle, de formations ou de services différents. Les travailleurs RQTH peuvent, par exemple, bénéficier de l'accompagnement plus spécialisé de CAP emploi, plutôt que Pôle emploi,
- d'un accès à la fonction publique par concours aménageable ou par recrutement spécifique,
- d'un accès aux aides de l'Agefiph et de la Fiphfp et donc à des aménagements de postes, de l'équipement, des services, de l'aide financière, etc.,
- d'un accompagnement pour le maintien dans l'emploi, via les réseaux des CAP emploi pour la recherche de solutions en lien avec la médecine du travail et l'employeur.

Nombre de personnes de 15 à 64 ans déclarant disposer d'une reconnaissance administrative de leur handicap

— Personnes reconnues handicapées (en millions)



2,76 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans déclaraient, en 2018, disposer d'une reconnaissance administrative de leur handicap.

PRESTATION ET OUVERTURE DE DROITS : MÉDECINE DU TRAVAIL ET MDPH

Les dispositifs et leviers mis à disposition des travailleurs handicapés sont, bien qu'existants et à défendre, encore insuffisants. Pas par leur nature, mais bien par le peu de moyens qu'on leur accorde.

C'est le cas, par exemple, de la médecine du travail et des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

Bien que l'existence de ces deux institutions puisse être saluée, l'obtention de nouveaux droits reste encore nécessaire pour que ces services répondent pleinement aux besoins des populations en situation de handicap et aient un impact bien plus significatif sur l'insertion et le maintien à l'emploi des travailleurs handicapés.

La médecine du travail : problème d'indépendance et cadre patronal

La médecine du travail est en lien direct avec les travailleurs handicapés pour plusieurs raisons.

Les médecins du travail ont pour mission d'assurer les mesures de prévention dans les entreprises (pour rappel, d'après l'Agefiph, 2 handicaps sur 5 ont une origine professionnelle), **de préserver la santé des travailleurs, en général, et d'estimer la compatibilité de ces derniers aux postes qu'elles et ils occupent et, le cas échéant, de préconiser des adaptations.**

Pour autant, beaucoup de critiques peuvent être adressées à son fonctionnement. La faute aux missions circonscrites de la médecine du travail, qui n'a pas prérogative à statuer sur le poste de travail potentiellement nocif mais bien sûr sa compatibilité avec le travailleur qui l'occupe. De ce fait, **la médecine du travail, malgré elle, peut s'engager dans un « tri » de la main-d'œuvre.**

De même pour la procédure d'inaptitude. L'inaptitude intervient lorsqu'elle est constatée par le médecin du travail lorsqu'il apprécie la compatibilité de l'état physique et/ou moral du travailleur avec son poste.

Si le médecin du travail estime qu'il y a un danger pour le travailleur au vu de cette compatibilité, il peut alors délivrer un avis médical d'inaptitude.

À charge de l'employeur de proposer au travailleur des requalifications dans l'entreprise.

Si cela s'avère impossible, alors un licenciement pour inaptitude peut être opéré.

Pour autant, cette obligation n'est, aujourd'hui, pas assez contrôlée et l'appareil législatif manque de moyens et de mesures plus coercitives pour sanctionner les employeurs ne respectant pas ce droit.

Si on peut estimer que la santé du travailleur est primordiale et qu'en l'absence de possibilité de reclassement le départ du poste et de l'entreprise s'avère inéluctable, **la procédure d'inaptitude est pourtant bien plus souvent une manière de sortir des effectifs le travailleur victime de son état de santé. Ce qui permet de ce fait à l'employeur d'échapper à toute responsabilité.**

Pour le dire autrement : comment une réflexion sur les conditions de travail ou sur l'organisation du travail peut être faite si les salariés en peine sont expulsés de l'entreprise dès que l'usure apparaît ?



Que ce soit pour prévenir les situations de handicap, pour les accompagner ou aider à leur compensation, la médecine du travail est une actrice clé pour les travailleurs handicapés.

DOSSIER HANDICAP

« Parfois présentée comme un outil de protection des salariés et de leur santé, l'inaptitude peut aussi également être perçue comme un dispositif de sélection et d'orientation de la main-d'œuvre au service de la productivité des entreprises, leur permettant de se débarrasser des salariés usés sans avoir à modifier leurs conditions de travail, contribuant ainsi à la dégradation de la condition salariale par la relégation des salariés les moins adaptés aux exigences de l'ordre productif... »

Petite précision : ce n'est pas la médecine du travail qui pose un problème, mais bien les missions qui lui sont confiées. On l'a vu, le processus d'inaptitude, loin de sa mission première de protéger les travailleurs, tend à trier ces derniers et à extraire le « problème » de l'entreprise.

De ce fait, l'employeur n'est plus dans l'obligation de garder le salarié concerné et donc expulse toute la dimension critique de l'organisation du travail qui peut être revendiquée via la pathologie.

La source du problème est pourtant évidente : les médecins du travail n'ont mandat que pour statuer sur la capacité du travailleur à occuper son poste et non pas à évaluer la capacité du poste à être occupé par un travailleur (sans impacter sa santé).

Même des mesures comme le tiers-temps des médecins du travail apparaissent comme difficiles au vu du manque de moyens, de disponibilités et du faible nombre de médecins du travail en France.

Pour rappel, on dénombrait plus de 4 800 médecins du travail en activité en 2020 pour 29,7 millions d'actifs (dont 2,7 millions ayant une reconnaissance administrative de leur handicap).

Si la médecine du travail n'a déjà pas les moyens d'assurer ses missions « ordinaires » pour le travailleur de base, ses moyens sont encore plus maigres pour l'accompagnement et l'expertise que nécessitent l'insertion des travailleurs handicapés et l'adaptation des postes de travail. Un levier qui devient donc un frein et un problème.

MDPH : DOSSIERS PARTOUT, MOYENS NULLE PART

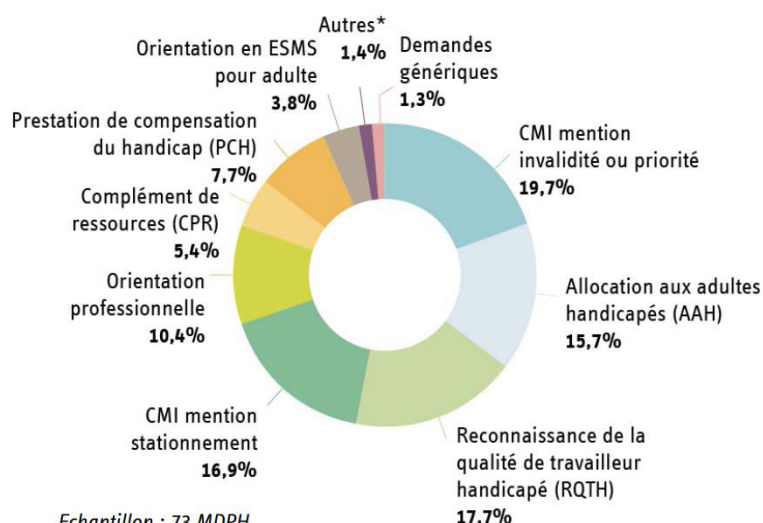
Les MDPH sont les structures, présentes dans tous les départements, en charge de l'accueil et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap et de leurs proches.

Que ce soit pour l'attribution des aides, prestations et allocations, ou pour la délivrance du statut de travailleur handicapé, d'orientation vers les établissements médico-sociaux ou pour l'orientation professionnelle, les MDPH sont les guichets centraux du handicap sur tout le territoire.

4 370 000 demandes ont été déposées dans les MDPH en 2019.

Sur l'ensemble de ces demandes, 17,7 % concernaient la RQTH, 15,7 % l'AAH ou encore 10,4 % une demande d'accompagnement sur l'orientation professionnelle :

Répartition des demandes « adultes » déposées en 2019



Echantillon : 73 MDPH.

Source : Échanges annuels, CNSA 2020.

- La répartition des demandes chez les adultes reste stable en 2019.
- Les demandes de cartes pour les personnes âgées de 20 ans ou plus représentent près de quatre demandes sur dix et les demandes relatives à l'emploi comptent pour une demande sur deux.
- Les demandes de cartes des personnes de 60 ans et plus représentent 13 % du total des demandes.

Les demandes CMI (mention invalidité ou mention stationnement) concernent la Carte Mobilité Inclusion, permettant de faciliter les déplacements en cas de perte d'autonomie.

GLOSSAIRE

Les MDPH sont des structures traitant un grand nombre de demandes, augmentant d'année en année.

Si on regarde par département par exemple, on voit que la MDPH du Nord (59) a traité 222 392 demandes en 2019 et 300 254 en 2020.

Une situation semblable pour la MDPH du Pas-de-Calais (62), qui est passée de 105 109 demandes traitées en 2019 à 146 480 en 2020. Enfin, la MDPH de Seine-Maritime (76) : 63 243 demandes traitées en 2019 et 129 722 en 2020.

Si on peut s'inquiéter de voir ces augmentations spectaculaires, la baisse de demandes peut aussi nous interroger.

La MDPH de Seine-Saint-Denis (93) a traité 126 375 demandes en 2019 contre 114 853 en 2020.

De même, la MDPH de Loire-Atlantique (44) a traité 97 826 demandes en 2019 contre 73 085 en 2020. Ces baisses sont-elles l'effet d'une demande moindre ou de populations handicapées de plus en plus découragées, exclues ou en situation de non-recours ?

Car si le nombre de demandes paraît déjà si important, ce n'est qu'un des éléments de « tension » des MDPH.

L'autre élément réside dans son délai de traitement des dossiers, d'en moyenne 4,2 mois (chiffre CNSA 2021). Si cette moyenne paraît déjà trop importante, elle cache également des disparités profondes : le délai de traitement moyen est de 6,2 mois dans le Calvados (14), de 7,3 mois dans l'Essonne (91), de 8,3 mois en Guadeloupe (971) et de 10,2 mois dans la Manche (50), par exemple.

Comment expliquer ce délai de traitement important et ces différences dans le territoire ?

Les MDPH traitent un grand nombre de sujets, de dossiers et de demandes concernant le handicap. Que ce soit pour les prestations, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi, l'éducation des enfants en situation de handicap et la formulation des besoins, le travail en MDPH est exigeant d'autant plus que ces dernières manquent de moyens.

Là encore, les effectifs varient d'une MDPH à une autre. Dans un rapport du Sénat de 2021, deux MDPH non-nommées sont mises en opposition : l'une dispose d'en moyenne un salarié ETP (équivalent temps plein) pour 334 habitants, quand l'autre dispose d'un salarié ETP pour 23 146 habitants. ■

AAH : Allocation Adulte Handicapé

AT/MP : Accident du Travail / Maladie Professionnelle

AESH : Accompagnant des Élèves en Situation de Handicap

AJPA : Allocation Journalière de Proche Aidant

AJPP : Allocation Journalière de Présence Parentale

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

APA : Allocation Personnalisée d'Autonomie

CASA : Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie

CAT : Centres d'Aide par le Travail

CDAPH : Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CMI : Carte Mobilité Inclusion

CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

CSA : Contribution de Solidarité pour l'Autonomie

CSE : Comité Social et Economique

CSG : Contribution Sociale Généralisée

DREETS : Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

ESAT : Etablissement et Services d'Aide par le Travail

ETP : Équivalent Temps Plein

FIPHPF : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

NAO : Négociation Annuelle Obligatoire

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

PCH : Prestation de Compensation du Handicap

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

DOSSIER HANDICAP**FOCUS : INAPTITUDE, INVALIDITÉ, MÉDECIN DU TRAVAIL, MÉDECIN CONSEIL : RQTH, QUI ET POURQUOI ?**

Les parcours administratifs dans lesquels évoluent les travailleurs pour leur reconnaissance du handicap peuvent être différents selon les dispositifs rencontrés. Cette reconnaissance passe par de nombreux professionnels de santé, des organismes de Sécurité sociale et des appareils juridiques qui peuvent aussi bien communiquer entre elles et eux qu'être en opposition. Ainsi, il peut être difficile de s'y retrouver entre l'inaptitude, l'invalidité et les rôles des différents médecins :

Repères législatifs	RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)	INAPTITUDE	INVALIDITÉ
	Article L. 5213-1 du Code du travail « Est considérée, 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. »	Article L. 351-7 du Code de la Sécurité sociale « Peut être reconnu inapte au travail, l'assuré qui n'est pas en mesure de poursuivre l'exercice de son emploi sans nuire gravement à sa santé et qui se trouve définitivement atteint d'une incapacité de travail médicalement constatée, compte tenu de ses aptitudes physiques et mentales à l'exercice d'une activité professionnelle, et dont le taux est fixé par décret en Conseil d'État. »	Article L. 341-1 du Code de la Sécurité sociale « L'assuré a droit à une pension d'invalidité lorsqu'il présente une invalidité réduisant dans des proportions déterminées sa capacité de travail ou de gain, c'est-à-dire le mettant hors d'état de se procurer un salaire supérieur à une fraction de la rémunération soumise à cotisations et contributions sociales qu'il percevait dans la profession qu'il exerçait avant la date de l'interruption de travail suivie d'invalidité ou la date de la constatation médicale de l'invalidité. »
Par qui ?	Commission des Droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) : Composée de représentants de l'État, du département, d'associations, de syndicats, d'organisations patronales, de représentants des organismes de Sécurité sociale.	Médecin du travail : Avant de prendre la décision de délivrer un avis d'inaptitude, le médecin du travail doit procéder à une étude du poste de travail. Si aucun aménagement, adaptation ou transformation du poste n'est possible, le médecin peut déclarer le salarié inapte à son poste de travail.	Médecin-conseil : Suite à la demande de l'assuré, le médecin-conseil de la caisse primaire d'assurance maladie concernée statue sur la validité de la demande. Si elle est acceptée, le médecin-conseil vient également déterminer la catégorie d'invalidité (1^{er}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie). Les droits et prestations diffèrent selon la catégorie attribuée.
Droits attribués ?	Mesures d'aides à l'emploi, à la formation. Aménagement de postes, accès à des dispositifs spéciaux, etc.	L'employeur doit proposer des solutions de reclassement ou d'adaptation sinon : licenciement pour inaptitude avec un calcul d'indemnité plus favorable financièrement pour le salarié.	Droit à sa pension d'invalidité (montant selon la catégorie attribuée), droit automatique à la RQTH. Prise en charge à 100 % des soins pour la maladie invalidante. Droits à certaines prestations de la MDPH.



CAISSE DE SOLIDARITÉ

**POUR UNE RETRAITE
JUSTE ET SOLIDAIRE**

**POUR PARTICIPER À LA CAISSE DE SOLIDARITÉ,
SCANNER LE QR CODE :**





VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA Pro Social, c'est quoi ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

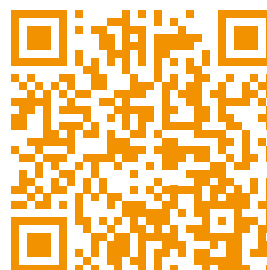
Comment y accéder ?

- Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiaprosocial.fr/>**

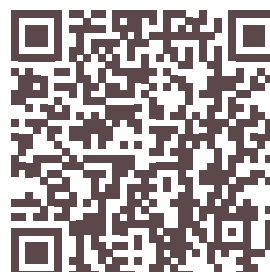
Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

**Télécharger dès à présent
l'application via**

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr