



FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES CGT
CHIMIE (0044) . PHARMACIE INDUSTRIE (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 MÉDICOTECHNIQUES (1982)

**EGALITÉ
MIXITÉ**

NE PAS ETRE EN SITUATION DE HANDICAP C'est l'affaire de toutes et tous !

Une discrimination traversée par la réalité de l'existence
de préjugés toujours fortement ancrés !

OU

Remettre en cause un système qui ne considère les êtres
humains que sous l'angle de leur force de travail !

Célébrée chaque année depuis 1992 à l'initiative de l'Organisation des Nations-Unies (ONU), le 3 décembre est la journée internationale des personnes handicapées. Elle vise à promouvoir la compréhension des questions de handicap et à mobiliser le soutien pour la dignité, le droit et le bien-être des personnes handicapées.

Pour la CGT, le traitement du handicap est emblématique de la politique sociale de l'entreprise. L'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs handicapés n'est pas naturelle en soi. Elle est le fruit d'une volonté politique, des luttes et de la vigilance des salariés et de leurs représentants du personnel. Et dire que la situation de l'emploi des travailleurs handicapés est toujours aussi calamiteuse en France est une litote.

Quelques chiffres :

En 2020, le taux de chômage de la population en situation de handicap est deux fois supérieur au taux tout public (22 % contre 10 %).
6 % des personnes handicapées en emploi. Soit 927 000 personnes, les $\frac{3}{4}$ dans le secteur privé.
Le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés en équivalent temps plein reste inférieur à 4 % des effectifs dans les 99 700 établissements assujettis à l'OETH, obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Rappel :

- ▶ Tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion minimum de 6 % de l'effectif total.
 - ▶ Et à compter du 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, même celles de moins de 20 salariés, doivent déclarer mensuellement les salariés handicapés qu'elles emploient.
 - ▶ Les entreprises de 20 salariés et plus doivent effectuer une déclaration annuelle et payer une contribution financière si leur taux d'emploi de personnes handicapées est inférieur à 6 %.
- Combien d'entreprises répondent à cette obligation d'emploi en s'exonérant par le règlement de la contribution financière ? (pas d'inquiétude, ceci est une question rhétorique)...**
- Un référent handicap doit être nommé dans les entreprises d'au moins 250 salariés, « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap » (article L5213-6-1 du Code du travail). Pas sûr qu'il y en ait un partout.



Pour la FNIC CGT, seul l'emploi direct compte.

Être une travailleuse, un travailleur, que l'on soit handicapé ou non, ne doit pas avoir pour conséquence d'être en situation de handicap à son poste de travail !

Oui, le poste de travail doit être adapté au salarié, et pas l'inverse.

Quelle chance d'être au 21^{ème} siècle avec toutes les innovations technologiques.... oups, pardon, ça dépend évidemment à qui c'est utile financièrement. Et combien de salariés n'osent pas se rapprocher de leur direction pour faire connaître leur handicap par crainte d'une inaptitude à leur poste de travail et ainsi, pour une immense majorité, être licencié ? Que dire de la pénibilité au travail qui est compensée par une prime ou permettant de bénéficier d'une fin d'activité anticipée... Qu'est-ce que cela change sur la durée de vie en bonne santé pour la travailleuse et le travailleur à la retraite ?



Si vous êtes amenés à négocier ou mettre en place, ou mettre à jour l'Accord sur le travail des personnes en situation de handicap (déjà le titre ne convient pas, disons plutôt « Accord sur le travail des personnes pour ne pas être en situation de handicap »), les 10 chapitres que l'Accord doit comprendre a minima sont les suivants :

Le Périmètre de l'accord, le Plan d'embauche, la Gestion des carrières. *Nous considérons que l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes handicapés, si ce sont des objectifs nécessaires, ne sont pas suffisants.*

Il faut y ajouter l'évolution de carrière (salaires, formation, accès à l'encadrement, etc.) pour que l'égalité soit complète, le Maintien dans l'emploi au-delà des diverses mesures d'adaptation des postes de travail et d'aménagement du temps de travail.

La Sensibilisation, communication, formation des salariés doit être précisée : *il ne suffit pas d'avoir de belles campagnes d'affichage ou des « semaines annuelles du handicap » pour réussir l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. L'accès à la sous-traitance, secteur protégé, achats responsables avec les mêmes obligations et droits que l'entreprise donneuse d'ordre.*

Il faut négocier des Droits spécifiques : l'Accord peut prévoir de nouveaux droits comme une adaptation des horaires de travail en cas de soutien familial en cas de handicap ou de perte d'autonomie pour la conjointe-le conjoint, peu importe d'ailleurs le type d'union avec la personne, l'ascendant, le descendant, par exemple. Que dire du « don de jours » prévu dans la loi du 9 mai 2014 pour permettre une présence soutenue auprès d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une grave maladie ? Et même si l'entreprise peut s'engager à abonder le compteur de droits à absence du salarié...

Revendiquons, au delà de la loi, qu'une ou un salarié puisse bénéficier d'un temps partiel payé temps plein à la place du règlement de la contribution financière. Par exemple...

Profitons-en pour proposer notre propre accord !

Avec vos revendications, enrichissons le projet d'accord de la FNIC-CGT !



**ENTREZ DANS LA DYNAMIQUE,
REJOIGNEZ LA CGT !**