

**DOSSIER PRESSE**



EN PARTENARIAT AVEC :  **agefiph**

**20<sup>ème</sup> Journée Nationale**  
**Travail & Handicap** **FO**  
19 novembre 2019 - Paris

## SOMMAIRE

Programme de la journée.....	3
Introduction, ouverture de la journée et remise du guide FO Travail et Handicap 2020.....	4
Présentation du guide FO et de la stratégie confédérale.....	5
La Convention internationale du droit des personnes handicapées et le Conseil national consultatif des personnes handicapées.....	7
La retraite des personnes handicapées.....	8
Revenu Universel d'Activité (RUA) et Allocation Adulte Handicapé (AAH).....	10
La réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés et la révision de l'offre de service .....	11
La prévention de la désinsertion professionnelle .....	13
Plateforme revendicative pour les travailleurs en situation de handicap .....	14
Annexe 1 - Page de garde du guide pratique 2020 « Travail et Handicap » .....	16
Annexe 2 - Dépliant « Travail et Handicap – L'essentiel » 2020.....	17
Annexe 3 - Dépliant « Faire reconnaître son handicap – L'essentiel » 2020 .....	18
Annexe 4 - Communiqué du 9 octobre 2019 « Rapport sur le CNCPH : avis de FO » .....	19
Annexe 5 - Communiqué du 4 juillet 2019 « Menaces sur l'Agefiph » .....	21
Annexe 6 - Communiqué du 12 juin 2019 « Offre de service relative à l'emploi des personnes en situation de handicap : FO attend la poursuite des travaux » .....	22

## Programme de la journée

8 h 30 à 9 h 15 : Accueil des participants

09 h 30 : **OUVERTURE DE LA JOURNÉE**

Yves VEYRIER, Secrétaire Général Force Ouvrière

09 h 45 : **REMISE DU GUIDE FO TRAVAIL ET HANDICAP 2020**

Sophie CLUZEL, Secrétaire d'État aux personnes handicapées

10 h 00 à 12 h 15 :

**PRÉSENTATION DU GUIDE FO ET DE LA STRATÉGIE CONFÉDÉRALE**

Anne BALTAZAR, Conseillère Confédérale en charge du handicap

**L'APPORT DE LA CONVENTION INTERNATIONALE DU DROIT DES PERSONNES HANDICAPÉES**

Patrick GOHET, Adjoint au Défenseur des Droits

**L'AVENIR DU CNCPH**

Diane CABOUAT, Vice-Présidente du CNCPH

TABLE RONDE N°1

**LA RETRAITE DES PERSONNES HANDICAPÉES**

GÉRARD RIVIÈRE, Président FO de la CNAV

Philippe PIHET, Responsable FO pour l'AGIRC-ARRCO

Jacques ZEITOUN, Vice-Président de l'APF

**REVENU UNIVERSEL D'ACTIVITÉ ET ALLOCATION ADULTE HANDICAPÉ**

Serge LEGAGNOA, Secrétaire Confédéral FO en charge de la protection sociale

**INTERVENTION**  
Human Concept

12 h 15 : Déjeuner sur place

14 h 00 à 16 h 00 :

**L'ACTUALITÉ DES RÉFORMES**

TABLE RONDE N°2

**L'OETH / LES ACCORDS AGRÉÉS / LES CONVENTIONS OFFRE DE SERVICE / AGEFIPH/FIPHP**

Didier EYSSARTIER, Directeur Général de l'Agefiph

Marc DESJARDINS, Directeur Général du FIPHP

TABLE RONDE N°3

**LE RAPPROCHEMENT PÔLE EMPLOI - CAP EMPLOI**

Nicole BREJOU, Directrice de projet à Pôle emploi

Marlène CAPPELLE, Déléguée Générale de Cheops

TABLE RONDE N°4

**LA PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE**

Patrick GARDIN, Représentant FO de la CARSAT Centre-Ouest

Benoît AUBERT, Directeur de Cap emploi 57

Anna PICARD, Directrice de Comète France

Dr Philippe CORDONNIER, Médecin FO du travail

**LE POSITIONNEMENT DE L'AGEFIPH**

Malika BOUCHEHIOUA, Présidente de l'Agefiph

15 h 55 : **CLÔTURE DE LA JOURNÉE**

Anne BALTAZAR, Conseillère Confédérale en charge du handicap

16 h 00 : Fin des travaux

## **Introduction, ouverture de la journée et remise du guide FO Travail et Handicap 2020**

### **Introduction**

La confédération FO organise sa vingtième « Journée nationale travail et handicap » le 19 novembre, aux Salons de l'Aveyron, à Paris.

Rendez-vous d'information, de sensibilisation et de revendication organisé chaque année par FO avec près de 400 participants, la Journée Nationale Travail et Handicap coïncidera, pour sa vingtième et dernière édition, avec la Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées.

Cette journée se fera dans le prolongement de celle de 2018. Les débats s'étaient alors recentrés sur l'action du syndicat en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés : œuvrer pour les droits, prévenir la désinsertion professionnelle, négocier... Des demandes d'informations sur l'actualité, davantage de formations, des questions comme « comment mieux appréhender le handicap en entreprise » avaient émergé. Pour y répondre la Mission Handicap Confédérale en collaboration avec la commission confédérale pour l'insertion des personnes handicapées a travaillé aux suites à donner.

### **Ouverture de la journée**

Yves Veyrier, secrétaire général de Force Ouvrière, ouvrira la journée.

Il rappellera le contexte de l'emploi des personnes handicapées en France, et les conditions qui ont présidé à la concertation engagée par le secrétariat d'État aux personnes handicapées en février 2018. En réalité, FO était demandeuse depuis 2015 d'une négociation nationale interprofessionnelle sur cette question ; FO, et trois autres organisations syndicales, avaient saisi début 2018 les organisations patronales à cette fin. En vain. Par conséquent, FO s'est inscrite dans la concertation multi-acteurs d'une part sur l'obligation d'emploi, d'autre part sur l'offre de service, et a pu faire valoir ses revendications et arguments.

Elle continuera à le faire, y compris sur le rapprochement Pôle emploi – Cap emploi, sur le dossier des retraites des personnes en situation de handicap, ou celui de la santé au travail afin de mieux prévenir la désinsertion professionnelle.

Yves Veyrier saluera la présence, au-delà des référents et des camarades mandatés sur ces questions, de nombreux responsables FO d'unions départementales et de fédérations nationales. La prise en compte de la question du handicap est l'affaire de tous, mais elle ne peut se faire qu'avec leur engagement. Pas pour faire, mais pour signifier la volonté de l'organisation de porter ce sujet.

### **Remise du guide FO Travail et Handicap 2020**

Yves Veyrier remettra à Sophie Cluzel, secrétaire d'État aux personnes handicapées, le nouveau guide FO Travail et Handicap. La sortie de ce guide pratique est une grande première, puisque nous n'avons pas connaissance qu'un tel outil existe ou ait existé. Il donne les clés, les arguments et les outils pour l'action syndicale en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Quelques échanges suivront avant le départ de la secrétaire d'État.

## Présentation du guide FO et de la stratégie confédérale

Anne BALTAZAR Conseillère confédérale en charge du handicap présentera le nouveau guide pratique FO « Travail et Handicap » 2020. Ce support, qui s'adresse aux responsables, militants et adhérents, rappelle les revendications et positions de FO, aborde l'histoire et les chiffres clés, décrypte l'obligation d'emploi, précise les droits des travailleurs handicapés, répertorie les acteurs.

Il répond également à un ensemble de problématiques telles que : comment accompagner et défendre un salarié handicapé, agir en Conseil social et économique, négocier un accord sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au niveau de la branche ou de l'entreprise... Il sera accessible et téléchargeable depuis le site <http://handicap.force-ouvriere.org/>

À l'issue de cette présentation, Anne Baltazar Conseillère confédérale abordera la stratégie mise en œuvre par la Mission Handicap Confédérale. Notre ambition est que **l'action syndicale prenne en compte cette question dans toutes ses dimensions, que ce soit par :**

- la négociation,
- l'action en Conseil Social et Économique (CSE) ou – quand elle existe – en Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT),
- l'accompagnement de salariés handicapés,
- mais aussi dans toutes les instances où le syndicat peut agir sur les questions d'emploi, de travail, de formation et d'orientation.

Pour mettre en œuvre cette ambition la Confédération s'est dotée d'objectifs.

Nos objectifs revendicatifs :

- ✓ Défendre les salariés handicapés individuellement et collectivement,
- ✓ Faire aboutir les revendications à tous les niveaux de l'organisation.

Ces objectifs revendicatifs se déclinent de la façon suivante :

- ✓ Outiller les structures FO
- ✓ Siéger partout et porter partout le mandat FO Handicap
- ✓ Organiser et animer un réseau de référents FO dans les Unions départementales et les Fédérations nationales

Nos objectifs stratégiques :

- ✓ Mobiliser la confédération pour faire progresser et développer FO
- ✓ Accroître la notoriété de FO sur le sujet.

Ces objectifs stratégiques se déclinent de la façon suivante :

- ✓ Construire en permanence la doctrine FO
- ✓ Développer la prise en compte du Handicap
- ✓ Communiquer
- ✓ Animer et épauler les structures (Unions départementales, Fédérations nationales, référents).

Ces objectifs ont été assortis d'un plan d'actions pour la période 2019-2020.

Ce plan intègre des actions à destination du siège de la Confédération, des structures (unions départementales et fédérations nationales), des mandatés (CREFOP, PRITH, CDAPH, CDCA, CROCT...), des institutions représentatives du personnel, des référents...

La Mission Handicap Confédérale a mis en œuvre dès 2019 un certain nombre d'actions telles que :

- Le déploiement ou l'amélioration des outils à l'attention des militants (guide – Annexe 1, dépliants – Annexes 2 et 3, site, newsletter, stages, circulaires...)
- L'appui et le conseil auprès des négociateurs,
- L'expertise et l'intervention à l'occasion de difficultés d'insertion ou de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, rencontrées par les militants,
- Une meilleure intégration du handicap dans les différentes thématiques et activités confédérales,
- ...



## La Convention internationale du droit des personnes handicapées et le Conseil national consultatif des personnes handicapées

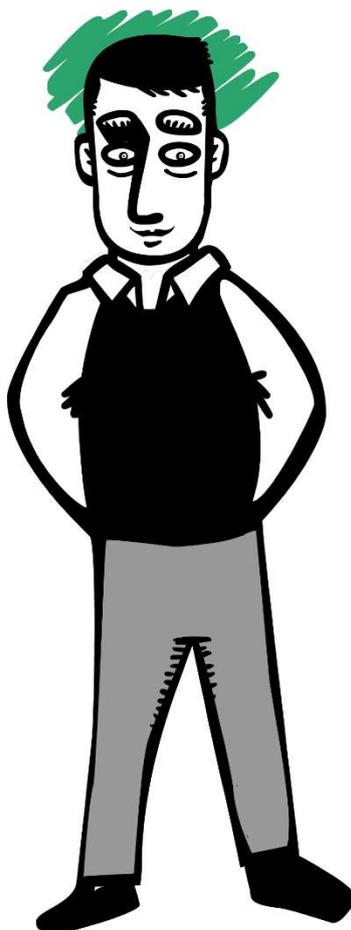
### L'apport de la Convention internationale du droit des personnes handicapées

Patrick Gohet, adjoint au Défenseur des Droits, exposera en quoi cette convention de l'ONU a établi la participation des personnes handicapées, elles-mêmes ou par le biais d'associations, aux politiques publiques les concernant.

### Le CNCPH

Diane Cabouat, vice-présidente du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), expliquera en quoi cette instance dédiée au handicap, incarne la mise en œuvre du principe de participation établi par la Convention de l'ONU, et quel rôle y développent les différents acteurs. Elle donnera quelques éléments de la réforme du CNCPH actuellement en discussion.

FO a exprimé son point de vue par un communiqué le 9 octobre dernier (Annexe 4), en soutenant le renforcement du CNCPH ainsi que la place des organisations syndicales représentatives en son sein.



## La retraite des personnes handicapées

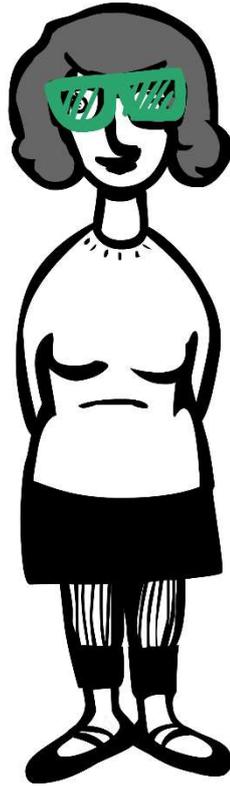
Gérard Rivière, président FO de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), fera un tour d'horizon des modalités spécifiques de retraite de base concernant les personnes handicapées : retraite pour inaptitude, départ anticipé pour handicap, pension d'invalidité, Allocation adulte handicapé (AAH), la question des aidants etc.

Philippe Pihet, responsable FO pour l'AGIRC-ARRCO (régime de retraite complémentaire pour les salariés du secteur privé), exposera les conditions propres aux retraites complémentaires.

Jacques Zeitoun, vice-président de l'Association des Paralysés de France (APF), apportera les revendications des personnes en situation de handicap.

Pour FO, la thématique du handicap doit être incluse dans les discussions sur les retraites, et nous revendiquons :

- des améliorations de l'accès à la retraite anticipée pour handicap, qui passent par la réintroduction du critère RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), et par la diminution de la durée de cotisation exigée ;
- la prise en charge par l'employeur du supplément de cotisations pour la retraite, en cas de temps partiel imposé par des restrictions d'aptitude ;
- le déplafonnement de l'accès à l'Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) pour les aidants qui réduisent ou interrompent leur activité pour s'occuper d'un proche ;
- la modification du calcul du plafonnement entre la pension d'invalidité et le revenu d'activité à temps partiel.



## Revenu Universel d'Activité (RUA) et Allocation Adulte Handicapé (AAH)

Serge Legagnoa, secrétaire confédéral en charge de la protection sociale, fera le point sur les discussions en cours en vue d'établir un revenu universel d'activité, et comment la question de l'AAH y est traitée.

À ce stade FO n'est pas favorable à l'intégration de l'AAH dans ce que serait le RUA, puisque la contrepartie du versement du RUA serait la reprise d'une activité, alors que la plupart des attributaires ne peuvent pas travailler.



## La réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés et la révision de l'offre de service

Didier Eyssartier, directeur général de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), et Marc Desjardins, directeur du Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP), rappelleront les éléments essentiels de la réforme de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) qui se met en place au 1<sup>er</sup> janvier 2020, et feront le point sur le rapprochement des offres de service des deux fonds, ainsi que sur les autres chantiers issus de la concertation qui s'est conclue récemment.

FO a pris part très largement aux discussions ouvertes en février 2018 sur l'obligation d'emploi, et a fait valoir ses arguments. Même si nous n'avons pas obtenu l'augmentation à 7% du taux d'obligation (6%), ni la création d'une incitation à dépasser le taux cible (6%), nous avons été entendus sur :

- le renforcement de l'obligation d'emploi des entreprises,
- la déclaration de toutes les entreprises y compris les moins de 20 salariés,
- l'appui au maintien dans l'emploi des seniors de 50 ans,
- la remise à plat du dispositif des accords agréés, pour aller vers des accords de droit commun,
- l'introduction d'objectifs quantitatifs et qualitatifs dans les accords, notamment le taux d'emploi et le nombre de recrutements,
- le plafonnement, dans le budget des accords, des dépenses cumulées de sensibilisation, de suivi et de pilotage, à 25%,
- la préservation, au-delà de la stricte compensation du handicap, de tout ce qui concourt à lever les freins à l'embauche et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- en particulier, le maintien des actions de sensibilisation et de formation,
- à contre-courant des autres organisations syndicales, la préservation de l'incitation à la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté.

S'agissant de la révision de l'offre de service, FO s'est impliquée dans :

- la relance d'un axe territorial via les PRITH (plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés),
- une véritable clarification de la notion d'aménagement raisonnable, assortie d'un toilettage de l'offre de service des deux fonds Agefiph et FIPHFP,
- l'intégration des bonnes pratiques contenues dans les accords ainsi que dans les conventions Agefiph.

FO continue à revendiquer (Annexe 6) :

- le renforcement du dialogue social sur cette thématique, à la fois par des négociations, et à la fois dans les PRITH,
- la finalisation des travaux sur les "aménagements raisonnables", afin de donner à tous les acteurs les clés de ce qu'il est possible de faire en matière d'aménagement matériel ou organisationnel en vue d'insérer ou de maintenir en emploi une personne handicapée,
- la création d'aides spécifiques au déplacement domicile-travail ainsi qu'au logement des salariés handicapés.

### **Le rapprochement Pôle emploi – Cap emploi**

Nicole Brejou, directrice de projet à Pôle emploi et Marlène Cappelle, déléguée générale de Cheops (tête de réseau des organismes de placement spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs - Cap emploi), exposeront l'état d'avancement des travaux de rapprochement.

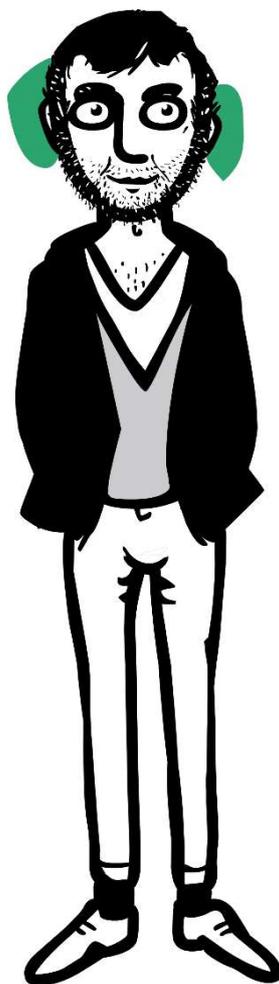
FO avait réagi par un communiqué en date du 4 juillet (Annexe 5) sur les conditions de ce rapprochement, qui évacuaient purement et simplement l'offre de service spécialisée mise en place par l'Agefiph.

Aujourd'hui les choses ont évolué dans le bon sens semble-t-il, pour autant FO continue d'exiger le maintien de l'existence d'une offre spécialisée (Agefiph) répondant aux besoins particuliers des personnes en situation de handicap, qu'elles soient en emploi ou en demande d'emploi.

FO demande la préservation de l'action et de l'expertise de l'Agefiph, le respect de sa structure paritaire spécifique et la sécurisation de ses fonds.

### **Le positionnement de l'Agefiph**

Malika Bouchehioua, présidente de l'Agefiph, montrera comment l'Agefiph se repositionne dans le cadre de ces réformes, et quelle est sa vision pour l'avenir.



## La prévention de la désinsertion professionnelle

Nous souhaitons faire le point sur cette question, en marge des discussions ouvertes sur la santé au travail.

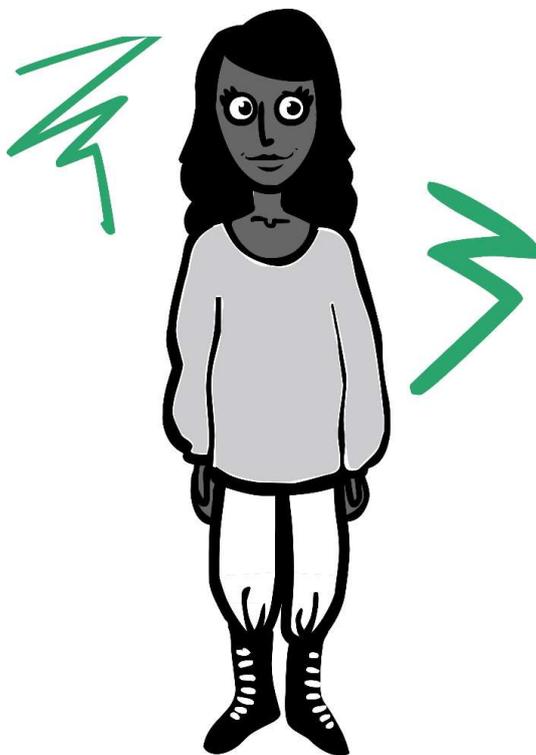
Patrick Gardin, représentant FO de la CARSAT Centre-Ouest, exposera les bonnes pratiques expérimentées par certaines CARSAT.

Benoît Aubert, directeur de Cap emploi 57, expliquera l'activité de maintien en emploi, et la possibilité d'un déclenchement précoce des accompagnements afin d'éviter le licenciement pour inaptitude.

Anna Picard, directrice de Comète France, montrera comment cette structure intervient le plus précocement possible suite à un accident, dès l'hôpital, afin de préserver ou retrouver une activité professionnelle dans les meilleures conditions possibles.

Le Docteur Philippe Cordonnier, médecin FO, expliquera le point de vue d'un médecin du travail, et comment mieux appréhender le concept de l'aménagement raisonné.

Pour FO il est essentiel que la question de la prévention de la désinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap soit bien prise en compte, et de voir dans quelle mesure le « droit commun » des Caisses de retraite et de santé au travail (CARSAT) pourrait inclure – ou pas – cette thématique particulière.



**Au-delà des thématiques de la journée, FO tient à jour une plateforme revendicative.  
Plateforme revendicative pour les travailleurs en situation de handicap**

12 novembre 2019

CONSTAT / THÉMATIQUE		REVENDEICATIONS
Le taux de chômage est toujours le double de celui du tout public		L'accompagnement et l'orientation des demandeurs d'emploi handicapés doivent être améliorés notamment en précisant les critères <b>d'orientation</b> de Pôle Emploi et de Cap Emploi.
L'obligation d'emploi de 6 % est loin d'être respectée (4,7% en 2016 dans le secteur privé)		L'obligation d'emploi doit être renforcée pour les entreprises <b>quelle que soit leur taille</b> , par le recrutement <b>direct</b> de travailleurs handicapés et pour leur insertion <b>durable</b> dans l'emploi. FO demande de porter l'obligation à <b>7 %</b> , qui est le taux de prévalence du handicap.
La prévention de la désinsertion professionnelle est insuffisante, et les licenciements pour inaptitude sont trop nombreux et pas toujours bien accompagnés		Obtenir une meilleure <b>prévention de la désinsertion professionnelle</b> par des actions plus précoces et plus nombreuses de la médecine du travail et des organismes spécialisés, lors de la survenance ou de l'aggravation du handicap d'un salarié, afin d'assurer son maintien en emploi. Pour FO il est essentiel que la question de la prévention de la désinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap soit bien prise en compte, et de voir dans quelle mesure le « droit commun » des Caisses de retraite et de santé au travail (CARSAT) pourrait inclure – ou pas – cette thématique particulière.
Médecine du travail		Renforcer la médecine du travail afin d'éviter la dégradation de l'état de santé au travail des salariés et notamment celle des salariés handicapés.
Accessibilité		- L'arrêté relatif à la mise en conformité et à l'accessibilité des lieux de travail existants doit être publié et appliqué, - L'accessibilité des outils de travail (logiciels, documents) doit être effective pour tous.
Apprentissage		L'apprentissage doit être soutenu et renforcé en faveur des personnes handicapées et notamment pour les jeunes en situation de handicap.
Négociations de branche et d'entreprise	Sujet transversal	Les droits des travailleurs handicapés doivent être renforcés dans les différentes négociations dans les branches et les entreprises.
	Sujet spécifique	La négociation spécifique sur le Handicap doit être renforcée.
	Contenu	Un contenu obligatoire pour les accords Handicap doit être préservé : plan de recrutement, plan de maintien notamment, ainsi qu'un objectif en termes de taux d'emploi, et un objectif en termes de recrutements.

	<b>Agrément</b>	Remettre en cause le caractère totalement exonératoire des accords agréés. Toutes les entreprises, qu'elles soient sous accord agréé ou non, doivent participer financièrement aux actions organisées au niveau interprofessionnel et dont elles bénéficient en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi (Cap Emploi, emploi accompagné, offre de service Agefiph etc.).
<b>CDCA</b>		Obtenir des moyens administratifs et financiers pour leur fonctionnement.
<b>Agefiph et FIPHFP</b>		Sécuriser les dispositifs AGEFIPH et FIPHFP et le modèle paritaire spécifique de l'AGEFIPH.
<b>ESAT</b>		Sécuriser le modèle économique des ESAT.
<b>MDPH</b>		Octroyer les moyens nécessaires aux MDPH pour rendre des avis dans des délais raisonnables et harmoniser les décisions prises par les CDAPH sur le territoire.
<b>Retraite</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Améliorer l'accès à la retraite anticipée pour handicap, en réintroduisant le critère RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), et en diminuant la durée de cotisation exigée ;</li> <li>- Obtenir la prise en charge financière par l'employeur du supplément de cotisations pour la retraite, en cas de temps partiel imposé par des restrictions d'aptitude ;</li> <li>- Déplafonner l'accès à l'Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) pour les aidants qui réduisent ou interrompent leur activité pour s'occuper d'un proche ;</li> <li>- Modifier le calcul du plafonnement entre la pension d'invalidité et le revenu d'activité à temps partiel.</li> </ul>
<b>Allocation Adulte Handicapé (AAH)</b>	<b>Montant</b>	Porter le montant de l'AAH à la hauteur du SMIC.
	<b>Revenu Universel d'Activité (RUA)</b>	Ne pas intégrer l'AAH dans le RUA, puisque la contrepartie du versement du RUA serait la reprise d'une activité, alors que la plupart des attributaires ne peuvent pas travailler.
<b>Pension d'invalidité</b>		Maintenir le cumul possible avec la prime d'activité.
<b>RQTH</b>		Faire figurer la mention du taux d'incapacité sur la notification RQTH ; Obtenir un titre unique de BOETH aligné sur la RQTH.
<b>Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)</b>		Officialiser la participation des organisations syndicales dans les PRITH.
<b>Les « aménagements raisonnables » sont mal appréhendés</b>		Les aménagements adaptés nécessaires à l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap doivent être <b>mieux prise en charge par les entreprises.</b>
<b>Compensation</b>		Créer des aides spécifiques au déplacement domicile-travail ainsi qu'au logement des salariés handicapés.

**GUIDE PRATIQUE FO – 2020**  
**TRAVAIL & HANDICAP**



## Annexe 2 - Dépliant « Travail et Handicap – L'essentiel » 2020

### Quelques chiffres

- 1<sup>ère</sup> cause de discrimination majoritairement sur les questions d'emploi
- 18 % taux de chômage (le double du tout public)
- 2,8 millions de Français (7 % de la population des 15 à 64 ans) disposent d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) en 2018 dont 80 % ont un handicap invisible
- Plus de 500 000 sont demandeurs d'emplois en 2019
- 988 000 sont en emploi dont 70 % dans le secteur privé

### Vos outils

Un site internet dédié [handicap.force-ouvriere.org](http://handicap.force-ouvriere.org)

[@HandicapFO](https://twitter.com/HandicapFO)

Un clip vidéo « Bienvenue dans le monde du travail y compris avec un handicap » épisode 17 : <https://www.force-ouvriere.fr/394>

Un appui grâce aux référent-e-s Handicap dans vos Unions Départementales, vos Fédérations Nationales et à la Confédération

Des stages de formation « Travail et Handicap » proposés par la Mission Handicap Confédérale

**FO**  
TRAVAILLER À L'ÉGALITÉ  
POUR CEUX QUI VIVENT  
AVEC UNE DIFFÉRENCE

EN PARTENARIAT AVEC  
**agefiph**

**FO**

– MISSION HANDICAP –

141 av. du Maine – 75680 Paris cedex 14

Tél. 01 40 52 82 27  
[handicap@force-ouvriere.fr](mailto:handicap@force-ouvriere.fr)  
[force-ouvriere.fr](http://force-ouvriere.fr)

**FO**

– L'ESSENTIEL – **FO**

### 2 dates à retenir

**Loi du 10 juillet 1987**  
Instauration d'une obligation d'emploi de 6 % dans les entreprises de 20 salariés et plus.

**Loi du 11 février 2005**

- Définition du Handicap « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »
- Instauration du droit à la compensation.
- Création des MDPH (Maison Départementale pour les Personnes Handicapées) et des CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées – en remplacement des COTOREP).

### Force Ouvrière agit...

... pour accompagner et conseiller les salariés handicapés dans l'emploi

Reconnaissance administrative du handicap, demande d'AAH et de PCH : MDPH : [www.mdpf.fr](http://www.mdpf.fr)

Accès et maintien dans l'emploi  
Cap emploi : [www.cheops-ops.org/cap-emploi](http://www.cheops-ops.org/cap-emploi)

Compensation du Handicap, actions et formations spécifiques (secteur privé)  
AGEFIPH : [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

Aménagements particuliers  
Médecin du travail ou Service de Santé au Travail

... pour porter ses revendications

- au Comité social et économique et à la Commission santé, sécurité et conditions de travail pour améliorer les conditions de travail, favoriser le maintien dans l'emploi, prévenir les risques de désinsertion professionnelle
- dans la négociation d'entreprise, au-travers d'une négociation spécifique sur le handicap. Force Ouvrière préconise l'ouverture de négociations dans toutes les entreprises

... pour faire avancer la question de l'emploi des travailleurs handicapés dans les différentes instances

- CDCA – Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie
- CREFOP – Conseil Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle
- CROCT – Conseil Régional d'Orientation des Conditions de Travail
- PRITH – Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

### Plateforme revendicative Force Ouvrière

Diviser par 2 le nombre de chômeurs handicapés.

Éviter la désinsertion professionnelle due à la survenance ou l'aggravation du handicap.

Renforcer la médecine du travail.

Renforcer les effectifs et les moyens des MDPH.

Améliorer l'accessibilité des lieux de travail et des outils de travail.

Améliorer le droit et les modalités de retraite des travailleurs handicapés.

Revaloriser le montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) à la valeur du SMIC.

Veiller à ce que les droits des travailleurs handicapés ne soient pas oubliés dans les différentes négociations.

Renforcer la négociation d'accords spécifiques sur le thème du Handicap.

Renforcer la négociation, le contenu et le suivi des accords Handicap.

Sécuriser l'Agefiph et son modèle paritaire spécifique.

**Pour FORCE OUVRIÈRE les avancées obtenues en matière de handicap sont porteuses de progrès social pour tous.**

**FO**

**FO**

## Annexe 3 - Dépliant « Faire reconnaître son handicap – L'essentiel » 2020

VOTRE EMPLOI DU FAIT DE VOTRE ÉTAT DE SANTÉ ?

VOTRE HANDICAP

AIDES ET SERVICES LIÉS AU STATUT DE « TRAVAILLEUR HANDICAPÉ »

### VOUS ÊTES CONCERNÉ, MAIS VOUS HÉSITEZ ENCORE ?



Vous craignez que tout le monde soit au courant de votre handicap : la démarche de reconnaissance du handicap est volontaire et personnelle. Si vous décidez de transmettre cette information à votre employeur ou au médecin du travail, ceux-ci ont une obligation de confidentialité. Vous seul pouvez décider d'en parler à votre entourage et à vos collègues.

Vous craignez que votre handicap soit un obstacle pour trouver un emploi, ou pour évoluer ou encore qu'il puisse être utilisé pour vous licencier : les entreprises privées de 20 salariés et plus ont l'obligation de compter un minimum de 6% de salariés handicapés. Aussi, si vous avez les compétences requises, un employeur aura tout intérêt à vous recruter ou à rechercher avec vous une solution de reclassement. Par ailleurs, le droit du travail vous protège contre toute discrimination du fait du handicap.



**POUR AVOIR ACCÈS AUX DISPOSITIFS RÉSERVÉS AUX TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, LE SALARIÉ BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DOIT DÉCLARER SA SITUATION À SON EMPLOYEUR**



VOTRE REPRÉSENTANT FO EST LÀ POUR :

- vous informer et vous renseigner sur vos droits
- vous accompagner et vous conseiller dans vos démarches (reconnaissance de handicap, déclaration à l'employeur...)
- vous défendre afin de faire respecter vos droits, accéder aux mesures spécifiques
- vous aider à trouver des solutions et des aides spécifiques pour résoudre les freins et difficultés rencontrés à l'occasion de votre insertion dans l'emploi ou en cas de risque d'inaptitude.

CONTACTEZ-LE

FO

– MISSION HANDICAP –

141 av. du Maine – 75680 Paris cedex 14

Tél. 01 40 52 82 27

handicap@force-ouvriere.fr

@HandicapFO

handicap.force-ouvriere.org



## FAIRE RECONNAÎTRE SON HANDICAP

– L'ESSENTIEL –



EN PARTENARIAT AVEC agefiph

FO

TRAVAILLER À L'ÉGALITÉ  
POUR CEUX QUI VIVENT  
AVEC UNE DIFFÉRENCE

© Force Ouvrière - novembre 2019

VOUS RENCONTREZ DES DIFFICULTÉS DANS VOTRE EMPLOI DU FAIT DE VOTRE ÉTAT DE SANTÉ ?

VOUS POUVEZ FAIRE RECONNAÎTRE VOTRE HANDICAP

ET BÉNÉFICIER DES DROITS, AIDES ET SERVICES LIÉS AU STATUT DE « TRAVAILLEUR HANDICAPÉ »

FO

### POURQUOI FAIRE RECONNAÎTRE SON HANDICAP ?



Sans être un sésame, obtenir le statut de « travailleur handicapé » vous fait bénéficier d'un ensemble de droits, d'aides et de services pour trouver ou retrouver un emploi, conserver ce dernier et évoluer dans l'entreprise.

- Un accompagnement et des conseils par des spécialistes du handicap.
- Un accès à des prestations d'orientation professionnelle, à des formations et à des contrats « aidés », comme le Contrat unique d'insertion (CUI).
- Des services et aides financières de l'Agefiph\* destinés notamment à couvrir les frais liés à la compensation du handicap dans l'emploi.
- Un aménagement de poste destiné à compenser le handicap. Il peut s'agir, selon les cas, d'un matériel spécifique ou d'aménagements en termes d'organisation du travail (horaires, télétravail...).
- Une majoration du Compte personnel de formation (CPF).
- Sous certaines conditions, ce statut conduit également à bénéficier d'une retraite anticipée.

\* Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées chargée de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé.

### QUI PEUT ÊTRE RECONNU HANDICAPÉ ?



Il existe une grande variété de types de handicaps. Le statut de « travailleur handicapé » peut vous être accordé si vous êtes salarié, demandeur d'emploi ou travailleur indépendant, dès lors que votre handicap, quel qu'il soit, a des répercussions sur vos possibilités d'exercer un emploi.

### COMMENT FAIRE RECONNAÎTRE SON HANDICAP ?

Adressez-vous à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de votre département.

Après avoir déposé votre dossier de demande de Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) examinera votre dossier et vous informera par courrier de sa décision de vous attribuer ou non la reconnaissance.

Afin de vous aider dans vos démarches, vous pouvez vous adresser à :

- votre médecin traitant,
- une assistante sociale,
- le service du personnel de votre entreprise,
- votre représentant FO.

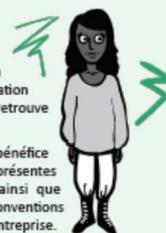
### À SAVOIR

En dehors de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), le statut de « travailleur handicapé » permettant notamment de bénéficier des services et aides financières de l'Agefiph est accordé aux :

- titulaires de la Carte de mobilité inclusion (CMI) mention invalidité ;
- titulaires de l'allocation adulte handicapé (AAH) ;
- titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain, délivrée par la Sécurité sociale ;
- victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ;
- mutilés de guerre et assimilés.

### QUELS SONT LES DROITS DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

- les mesures de droit commun dont l'application est strictement contrôlée via le principe de non-discrimination du handicap et que l'on retrouve dans le Code du travail ;
- les mesures spécifiques au bénéfice du travailleur handicapé présentes dans le Code du travail, ainsi que celles négociées dans les conventions collectives et les accords d'entreprise.



## Annexe 4 - Communiqué du 9 octobre 2019 « Rapport sur le CNCPH : avis de FO »



## Communiqué de presse

**Rapport sur le CNCPH (Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées) : avis de Force Ouvrière**

Commandé par le gouvernement, le rapport de Carine Radian, personne en situation de handicap, et Thierry Michels, député, « Vers la pleine citoyenneté des personnes handicapées, représentation et participation à la construction des politiques publiques pour une société inclusive » portant essentiellement sur le CNCPH (Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées) a été rendu en juin dernier.

Créé par la loi du 30 juin 1975, le CNCPH est une instance à caractère consultatif chargée d'assurer la participation des personnes handicapées à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques les concernant. Il comprend actuellement 116 membres, majoritairement des associations (environ 80). Les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel, dont FO, y ont un représentant chacune.

**Le rapport questionne les missions, la composition, la gouvernance et les moyens du CNCPH. Il fait de nombreuses propositions. Certaines ont retenu notre attention, notamment le changement de nom de l'instance en « Haut conseil des citoyens handicapés ». FO y est favorable rendant ainsi le CNCPH encore plus visible. Il écarte l'intégration au CESE, ce dont FO se félicite, car nous estimons prématurée l'inclusion du handicap dans le droit commun, y compris au niveau institutionnel.**

FO soutient également les propositions d'élargissement des missions du Conseil, de renforcement de ses prérogatives, d'interactions avec les autres instances (notamment avec le CESE) et les territoires (notamment avec les Conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie).

Cependant FO déplore que le rapport reste très frileux sur la question de la représentativité associative. Face à cette épineuse question, le rapport se contente de proposer la création d'un « comité de recommandation », qui serait habilité à donner un avis sur les désignations sollicitées par les organisations membres du Conseil.

**Pour FO il est hors de question que les organisations syndicales soient soumises à ce processus : leur représentativité est clairement établie, et nous refusons qu'un « comité » donne un avis sur la qualité supposée des camarades choisis pour siéger au Conseil !**

**Sur la présence des syndicats au CNCPH, le statu quo est proposé (un représentant par organisation) ... Pour FO c'est insuffisant et nous continuons à revendiquer une augmentation du nombre de représentants des salariés ! D'autant que les personnalités qualifiées seraient dotées de 15% des sièges !**

Contact :

**Anne BALTAZAR**

Conseillère confédérale  
chargée du Handicap

**Secrétariat général**

[✉ abaltazar](mailto:abaltazar@force-ouvriere.fr)

[@force-ouvriere.fr](mailto:@force-ouvriere.fr)

[☎ 01.40.52.85.59](tel:01.40.52.85.59)

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14

<http://www.force-ouvriere.fr>



## Communiqué de presse

Pour FO, les organisations syndicales ont toute leur place dans cette instance, dans un double rôle : d'une part, leur apport au CNCPH sur les questions d'emploi, de travail, de formation, d'orientation professionnelle, de scolarisation, ainsi que de leur capacité à représenter les salariés des différents secteurs professionnels et les agents des trois versants de la Fonction publique, impliqués dans les politiques publiques.

D'autre part, l'apport des avis et discussions du CNCPH au sein de chacune des organisations syndicales, nourrit leur réflexion et leur positionnement au sein des différentes instances dans lesquelles elles siègent.

Sur la proposition d'inscrire le Conseil dans la liste des instances ouvrant droit à autorisation d'absence de l'employeur, FO y est favorable.

Quant aux « auto-représentants », ils devraient faire leur entrée dans le futur Conseil (à l'instar d'autres institutions comme le CESE) ... Le rapport précise les deux types d'auto-représentants qui seraient admis :

- **les associations d'auto-représentants** (notamment les associations réunissant des personnes avec un handicap intellectuel) – ce que FO admet, puisqu'il s'agit d'associations ;
- **des personnes qualifiées dotées d'une expertise, y compris d'usage**. FO étant hostile à l'« auto-représentation », elle restera vigilante sur les modalités de désignation de ces experts.

**FO soutient le renforcement du CNCPH, ainsi la place des organisations syndicales représentatives en son sein.**

Paris, le 09 octobre 2019

## Annexe 5 - Communiqué du 4 juillet 2019 « Menaces sur l'Agefiph »



## Communiqué de presse

### Menaces sur l'Agefiph !

Un document « de travail » rédigé par les services de l'Etat propose un « scénario » qui conduirait à changer radicalement le système actuel d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes handicapées, opéré depuis plus de 30 ans par l'Agefiph !

Sous couvert d'un « rapprochement » des Cap Emploi (les opérateurs de placement spécialisés sur le handicap) au sein de Pôle Emploi, l'offre d'accompagnement opérée par l'Agefiph (secteur privé) et le FIPHP (secteur public) disparaîtrait. Les fonds liés à l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés dans les entreprises – gérés par ces deux structures – seraient, eux, récupérés par Pôle Emploi !

**Pour FO, la disparition de l'opérateur expert de l'emploi des personnes handicapées qu'est l'Agefiph, serait catastrophique pour les personnes en situation de handicap.**

De plus, Pôle Emploi n'intervient que sur le champ des demandeurs d'emploi, quel devenir dans un tel scénario de l'accompagnement des salariés en emploi, pour qui les actions de prévention du licenciement pour inaptitude et de maintien dans l'emploi sont nécessaires, et pour lesquels l'offre Agefiph est ouverte ? La note est muette sur ce point.

**FO exige le maintien de l'existence d'une offre spécialisée (Agefiph) répondant aux besoins particuliers des personnes en situation de handicap, qu'elles soient en emploi ou en demande d'emploi.**

Par ailleurs, un projet d'ordonnance comporte un point relatif au transfert aux URSSAF, en 2021, du « rescrit » actuellement mis en œuvre par l'AGEFIPH. Pour FO il s'agit, là aussi, de la volonté des pouvoirs publics d'« effacer », plus ou moins brutalement, les prérogatives de l'Agefiph – dont celle-ci, qui est très symbolique de sa mission de service public.

**FO demande la préservation de l'action et de l'expertise de l'Agefiph, le respect de sa structure paritaire spécifique ainsi que la considération de ses salariés. FO exige l'abandon de ce scénario catastrophique pour les personnes en situation de handicap, et revendique l'ouverture sans délai d'une véritable discussion avec l'ensemble des acteurs, dont les interlocuteurs sociaux.**

*\* L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), administrée paritairement par les organisations syndicales, les organisations patronales et les associations de personnes handicapées, œuvre depuis 1988 en faveur du développement de l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé.*

*Grâce au fonds alimenté par les contributions des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés, elle élabore et finance des aides et des services en direction des personnes handicapées et des entreprises, et apporte une expertise reconnue auprès d'un vaste réseau de professionnels.*

Paris, le 4 juillet 2019

Contact :

**Anne BALTAZAR**

Conseillère confédérale  
chargée du Handicap

**Secrétariat général**

✉ [abaltazar](mailto:abaltazar)

[@force-ouvriere.fr](https://twitter.com/force-ouvriere)

☎ 01.40.52.85.59

## Annexe 6 - Communiqué du 12 juin 2019 « Offre de service relative à l'emploi des personnes en situation de handicap : FO attend la poursuite des travaux »



### Communiqué de presse

#### Offre de services relative à l'emploi des personnes en situation de handicap : FO attend la poursuite des travaux

Après la réforme de l'obligation d'emploi actée par les décrets parus récemment, les discussions impulsées par la secrétaire d'Etat portent maintenant sur une rénovation de l'offre de services à destination des personnes handicapées et des employeurs, centrée sur le soutien à l'insertion professionnelle et sur le maintien en emploi.

Les discussions, démarrées en juillet 2018, ont conduit au lancement de 5 groupes de travail. FO s'est inscrite dans chacun des groupes :

- La mobilisation territoriale des acteurs : FO soutient une redynamisation du PRITH (plan régional d'insertion des travailleurs handicapés) et une coordination avec les autres instances, notamment les CREFOP, avec l'implication des organisations syndicales. En revanche FO s'inscrit en opposition de la proposition d'y faire siéger des « auto-représentants » !
- Les modalités d'accompagnement vers l'emploi (élargissement de l'emploi accompagné, offre aux TPE/PME, rapprochement de Cap Emploi vers Pôle Emploi). FO considère qu'une prise en compte directe des demandeurs d'emploi handicapés par le droit commun (Pôle Emploi avec l'apport de Cap Emploi) demande le respect des structures, et la garantie de l'existence d'une offre spécialisée répondant aux besoins particuliers des personnes en situation de handicap (offre Agefiph).
- La formation professionnelle (apprentissage, accessibilité des formations, référents handicap des CFA, CPF).
- L'engagement des employeurs (dont les aménagements raisonnables, le rapprochement des offres Agefiph et FIPHP, la RSE et un éventuel « label », les négociations, les référents handicap dans les entreprises de 250 salariés). Pour FO il est essentiel de finaliser les travaux sur les aménagements raisonnables, afin de donner à tous les acteurs les clés de ce qu'il est possible de faire en matière d'aménagement matériel ou organisationnel en vue d'insérer ou de maintenir en emploi une personne handicapée. Sur le dialogue social, FO continue à demander une discussion sur la sortie des accords agréés, et plus globalement sur la redynamisation des négociations sur la thématique du handicap, que ce soit par un accord spécifique non agréé (de droit commun) ou par un accord inclus dans le bloc « égalité professionnelle – qualité de vie au travail ».
- Une plateforme d'information et de service (ce chantier a été différé au 2e semestre 2019).

S'agissant de la question du licenciement pour inaptitude et de la reconversion professionnelle, le secrétariat d'Etat a indiqué qu'elle serait traitée dans le cadre de la concertation sur la santé au travail.

Une nouvelle « feuille de route » doit relancer des travaux issus des différents chantiers.

**Pour FO, beaucoup reste à obtenir pour améliorer la situation et les droits des personnes handicapées, tant en matière d'accès que de maintien dans l'emploi, de prévention de la désinsertion professionnelle, de temps partiel, de parcours professionnel, de retraite etc.**

**FO continuera à s'impliquer pour obtenir l'amélioration des réponses aux personnes en situation de handicap, apportées tant par le droit commun que par les acteurs spécialisés, et pour renforcer les négociations et leur contenu, sur le thème du handicap.**

Paris, le 12 juin 2019

Contact :

**Anne BALTAZAR**

Conseillère confédérale  
chargée du Handicap

**Secrétariat général**

✉ [abaltazar@force-ouvriere.fr](mailto:abaltazar@force-ouvriere.fr)  
☎ 01.40.52.85.59