

**cfdt:**

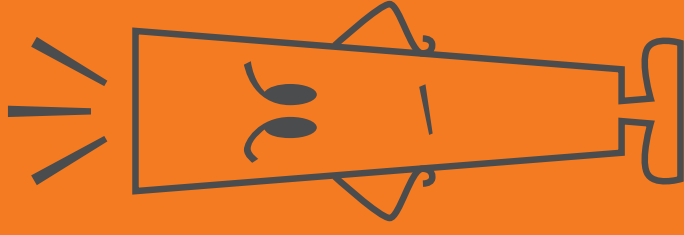
COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# RASSEMBLEMENT

---

# HANDICAP

---





**RASSEMBLEMENT  
HANDICAP**

COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

**Mardi 20 novembre 2012**

---

**MATIN**

---

Esat- Saint Mandé

### **Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Bonjour à toutes et à tous. Vous pouvez prendre place.

Le programme étant chargé, on va essayer de tenir les délais, notamment pour vous permettre de vous exprimer et poser des questions.

Vous trouverez dans la sacoche divers brochures et documents et trois marque-pages que nous avons réalisés sur le handicap. On n'en a 10 000. Il nous en reste de gros stocks à la fédération. Ils sont faits pour être distribués sans modération et s'adressent à la fois aux salariés et aux entreprises.

Cette journée se déroulera en 2 temps : la matinée, on va essayer de parler des accords. Vous êtes négociateurs, parfois ce n'est pas toujours facile de savoir si ce que l'on négocie est un accord de qualité ou pas.

L'après-midi, je vous présenterai la table ronde on a appelé cela le témoignage d'acteurs. On a pensé à faire intervenir un militant en situation de handicap, mais on s'est dit qu'il y en avait dans la salle. N'hésitez surtout pas à parler de votre quotidien, même ceux qui ont un handicap qui n'est visible.

J'ai une mauvaise nouvelle, Thu KAMKASOMPHOU a été malade toute la nuit. Elle ne pourra pas être là ce matin. En revanche un autre athlète handisport sera présent. Je me faisais une joie d'accueillir une athlète handisport d'une entreprise de notre fédération, mais c'est ainsi. Cela arrive à tout le monde. La grippe ne tombe pas toujours au bon moment. Avant de commencer cette journée, nous allons projeter un petit film. Je voudrais d'abord citer quelques personnes.

Je remercie Yvan BERAUD, secrétaire général de notre fédération qui sera le grand témoin de cette journée. Il fera la clôture de notre journée. Je remercie pour sa présence François-Xavier KRIEG de l'AGEFIPH qui suit cette convention. C'est grâce à cette convention que l'on peut organiser ce type de journée. On veut qu'il y ait une vraie prise en charge syndicale

dans les entreprises et que ce dossier ne soit plus laissé de côté.

Je remercie aussi tous les intervenants qui ont trouvé un peu de temps pour venir participer à cette journée, certains même au dernier moment. Je remercie l'ESAT « Trait d'union » pour la disponibilité dont ils font preuve. J'ai eu des retours de tous les gens qui ont été hébergés ici, c'est remarquable. Enfin, j'aurais une pensée particulière pour France COLOM qui devait être présente et qui a malheureusement de gros problèmes de santé. Cela lui crève le cœur de ne pas être avec nous aujourd'hui. Je remercie Christine d'avoir accepté de la remplacer.

Je vous informe que les intervenants de Visuel Vox vont retranscrire les débats toute la journée. Cela permettra à certains d'entre vous de suivre les débats et nous servira à publier les actes de cette journée. Vous aurez une trace de ce qui s'est dit aujourd'hui sur laquelle nous pourrions nous appuyer pour avancer dans ce dossier-là.

« La Hague COGEMA : Accords et développement, créateurs d'emploi » (Vidéo CFDT)

### **Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Ce film, on l'a choisi volontairement pour introduire le débat. J'invite à cette première table ronde, Christine BISEUL, Sylvie SAVIGNAC, Thérèse ROSSI et Frédéric BOLORE.

Christine BISEUL fait partie du groupe de pilotage CFDT handicap. Elle a en charge le dossier « Handicap » à la fédération CFDT des Services.

Sylvie SAVIGNAC est directrice diversité égalité des chances à La Poste. Thérèse ROSSI est directrice adjointe du service emploi, économie et entreprise de la DIRECCTE Île-de-France. Frédéric BOLORE est délégué syndical de CAPGEMINI. Vous avez vu dans ce film que la négociation d'un accord part d'une véritable volonté partagée par des syndicats et par la direction, avec souvent au début une démarche fortement volontaire des

équipes syndicales : ils parlent même de harcèlement.

Je me tourne vers Christine qui a négocié un bon nombre d'accords. J'ai envie de lui poser la question : qu'est-ce qui constitue pour la CFDT un accord de qualité ? Quelle est l'exigence minimale à avoir pour accepter de signer un accord ?

### **Christine BISEUL :**

Bonjour à tous. Qu'est-ce qu'un accord de qualité pour la CFDT ? Un accord de qualité permet l'entrée et le maintien aux personnes handicapées dans le monde du travail. Cela doit vraiment créer de l'embauche, de l'insertion et du maintien. Ce n'est pas toujours le cas. Un accord de qualité n'est pas simplement un accord de bonnes intentions comme on le voit souvent. C'est avant tout un accord qui engage et qui est suivi d'effet. L'AGEFIPH est un outil formidable qui est solidaire, qui mutualise les contributions. Les moyens sont redistribués aux entreprises et aux personnes handicapées individuellement. Il faut aussi que ce soit un accord de qualité.

Un accord de qualité, c'est un accord qui prévoit des embauches quantitatives et qualitatives. Les embauches doivent être suffisantes pour nombre de salariés par rapport au nombre total de salariés dans l'entreprise et par rapport au budget alloué. Dans les grandes entreprises, les sommes allouées au budget sont énormes.

Je vais citer un grand groupe qui a un budget alloué pour son accord d'1,5 million d'€. Ce groupe a 23000 salariés et il propose 66 embauches par an. Est-ce pour vous un accord de qualité ? C'est souvent la première chose que je regarde. Le pourcentage doit rester acceptable, mais à peine 1 % dans ce cas-là n'est pas acceptable. Il ne s'agit pas de passer de presque 0 % à 6 % d'un seul coup. Il faut un nombre d'embauches réaliste. Réussir l'insertion des personnes handicapées se fait dans le temps. C'est un changement de mentalité.

Je voulais attirer votre attention sur un autre sujet. Je voulais attirer votre attention sur les quotas. Les entreprises incitent souvent leurs salariés à déclarer leur handicap. Un salarié peut avoir intérêt à le faire pour bénéficier de mesures et attention particulière dans l'entreprise. Mais en aucun cas on ne doit lui forcer la main avec par exemple une prime de chèque emploi service. On doit être garant de laisser cette liberté de dire.

Ensuite, un accord de qualité est un accord qui prévoit de la véritable insertion, pas de la précarité. Il doit plus s'engager sur un CDI qu'un CDD, plus aucun temps partiel imposé. Le nombre et la répartition doit être quantifiée par année. Cela doit être écrit. On doit aussi refuser les approximations du genre : la direction s'engage à... La direction veillera à.... Un accord de qualité donne la possibilité aux jeunes handicapés d'accéder à l'entreprise avec des stages et des formations en alternance. C'est un moyen de faire de l'insertion directe. La formation des jeunes handicapés est un tremplin adapté pour la construction de parcours individuel qualifiant et diplômante.

Un accord de qualité doit permettre le maintien des travailleurs handicapés ou devenus handicapés.

85 % des personnes handicapées le deviennent au cours de leur vie. Seulement 15 % sont des personnes handicapées de naissance. La plupart du temps, handicap se poursuit pendant la vie professionnelle. L'entreprise est souvent confrontée à la recherche de reclassement suite à un accident de la vie ou suite d'un accident du travail. Un accord de qualité doit anticiper de manière explicite les étapes du reclassement. Formation, temps thérapeutique, réaménagement de poste, etc. Plein de moyens sont possibles. Ce point là est celui que nous avons le plus de mal à mettre en oeuvre.

Les militants CFDT doivent être attentifs à ces points là pour éviter qu'un travailleur handicapé ne se retrouve au chômage. Le taux de chômage des

travailleurs handicapés et 2 fois plus élevé que la moyenne nationale.

Un accord de qualité doit prévoir les modalités d'insertion et de formation. La loi dit : accès à tout pour tous. C'est cela l'égalité des chances. Il est l'accèsibilité qui passe par l'accès aux postes de travail, l'adaptation de l'outil du poste, l'accès aux formations, l'adaptation des outils de formation. Des formations qui correspondent au déroulement de carrière, mais aussi des formations permettant l'adaptation du poste. Il y a l'accès aux locaux de l'entreprise. Il y a les transports en commun, le covoiturage, l'obtention d'un logement à proximité adaptée, etc.

Sur l'accès aux locaux, une petite mise en garde. L'accord ne doit jamais financer les travaux d'accessibilité des locaux. Il y a déjà eu des tentatives. Il est donc important de le préciser. Il faut rester vigilant.

Par contre, on peut prévoir le calendrier des travaux. Sans oublier l'accès aux locaux du CE, au local syndical et au vote.

L'insertion, c'est un bon tutorat. Il faut que ce soit quelqu'un de volontaire de préférence, parce qu'il sera plus motivé pour accompagner le travailleur handicapé durant son adaptation. C'est aussi la sensibilisation du personnel au projet et la présentation du nouvel arrivant. C'est plus important qu'il n'y paraît, afin d'éviter les incompréhensions sur des manières différentes de travailler. Une anecdote m'est arrivée qui illustre bien l'intérêt de faire un parcours d'intégration.

La personne que l'établissement a accueillie était handicapée de la main droite. Elle n'avait plus de main droite. Elle mettait son bras un peu dans sa poche comme Djamel. Lorsqu'elle faisait une facture, elle ne le faisait que d'une main. Ses collègues ignoraient son handicap. Un jour de forte affluence, une collègue attend que le PC soit disponible pour faire une facture. Agacée par la lenteur de sa collègue handicapée, elle lui dit : tu ne peux pas bosser comme tout le monde avec tes deux mains ! Avant de juger, il faut s'intéresser à toutes les différences et les accepter. S'il y avait

eu une discussion, il n'y aurait pas eu de souci.

Il y a d'autres points possibles pour construire un accord de qualité. De vraies embauches, tout faire pour maintenir le travailleur handicapé dans l'emploi. L'accessibilité à tous pour tous. À ce jour, il y a très peu de contrôles dans l'entreprise. Seules les organisations syndicales sur place sont garant du contrôle. On a un rôle à jouer notamment par la commission de suivi. Il faut négocier du temps syndical pour pouvoir contrôler les chiffres, notre signature n'est pas anodine. On a droit de regard sur le budget alloué. Ce budget est négociable dans sa répartition et on doit en tant que CFDT exiger qu'il soit annexé. On peut aussi demander peut-être un peu de temps syndical.

Souvent, lorsque je vois des projets d'accord, je ne vois pas toujours le budget. Si l'accord n'est pas respecté et cela arrive très souvent, on doit alerter la DIRECCTE. Il y a des équipes qui le font et cela fonctionne. Il faut participer aux formations mises en place par la CFDT et anticiper en élaborant un projet avec des revendications. N'attendons pas que l'entreprise arrive avec un projet ficelé. Soyons offensifs.

### **Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Je te remercie Christine pour cette introduction qui pose bien le débat de ce matin et qui nous amène à nous poser des questions. Il y a une vraie responsabilité pour les gens qu'ils soient d'entreprise ou d'organisations syndicales de voir et de contrôler ce qui est réalisé avec le budget de l'accord, quel suivi on va en faire et quelle efficacité il y aura. Je me retourne maintenant vers Sylvie SAVIGNAC, directrice de la diversité égalité des chances à la Poste. La Poste a signé un accord en 2012. Lors de la préparation, vous m'avez indiqué que vous voyez cela comme une opportunité de mieux travailler sur le handicap avec une ambition renforcée. Parlez-nous de cet accord ?

**Sylvie SAVIGNAC :**

Merci de m'avoir invité à venir témoigner de cet accord. J'espère que c'est un accord de qualité. Merci à Pascal de m'avoir parlé de cette rencontre et de pouvoir vous rencontrer aujourd'hui. Pascal est notre référent syndical CFDT pour La Poste puisque nous avons des référents syndicaux. C'est une des innovations de cet accord qui en contient plusieurs.

Je pense que c'est bien de poser les choses de cette manière. C'est encore mieux de dire que l'accord de qualité est celui qui est respecté. Ce n'est pas le moindre sujet dans une entreprise de 250 000 personnes avec un budget de 56 millions sur 3 ans. Vous voyez un petit peu l'envergure des engagements. On ne peut pas se permettre d'être ras les pâquerettes. Je suis relativement modeste, très engagée est très mobilisée, mais relativement modeste. Je sais qu'il va falloir remettre l'ouvrage sans arrêt pour que chacun y trouve son compte et d'abord les personnes en situation de handicap.

Je suis directrice de la diversité de l'égalité des chances et responsable de la mission handicap. Nous avons fait le choix d'inscrire la mission handicap auprès de la DRH de la Poste. C'est une seule personne dans la mission handicap pour le Corporate. C'est une mobilisation de tous les instants. Nous allons un peu renforcer notre équipe y compris avec des personnes en alternance pour être au rendez-vous.

Ce n'est pas un accord totalement nouveau. C'est le 5e accord de La Poste sur le sujet du handicap. La nouveauté réside dans le fait que La Poste étant devenue une société anonyme, ce changement de statut a entraîné des conséquences par rapport à son rattachement à un organisme d'assujettissement qui est l'AGEFIPH. Auparavant nous étions sous convention avec le FIPFP. Ce changement de rattachement a une conséquence immédiate. Le calcul du taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est

différent. Jusqu'au 1er janvier, nous pouvions intégrer dans ce calcul des personnes reclassées à la suite de situations d'inaptitude, ce qui compte tenu du contexte de La Poste avec 10 000 personnes dans cette situation, faisait de ce taux un taux proche des 6 %.

C'est très important d'avoir cela en tête. Aujourd'hui, si on calcule ce taux de BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi), il tombe mécaniquement puisque l'on ne compte plus les inaptes reclassées.

Il ne faut pas partir de cette réalité et se dire : oh la la, cela va être très compliqué. Il a fallu faire de ce nouvel accord une véritable opportunité de travailler différemment et faire du handicap un vrai levier dans un contexte difficile pour La Poste. Dans un contexte extrêmement compliqué avec un grand débat sur la qualité de vie au travail. J'ai le sentiment que l'on a un peu une longueur d'avance grâce à cet accord sur la prise en compte de la différence de l'altérité à La Poste et sur les leviers que l'on peut utiliser pour faire évoluer la qualité du management. C'est un levier pour mieux travailler sur l'innovation sous tous ses aspects.

L'innovation dans l'organisation de travail, l'innovation technologique parce qu'avec le budget dont nous disposons, on ne va pas se priver d'aller voir de quelle manière on peut s'associer à des programmes de recherche. Placer le sujet au cœur de tous les sujets et ne pas oublier que nous avons signé un accord, qu'il y a de gros chantiers de négociations à La Poste qui s'ouvrent. Ce sujet croise d'autres sujets et doit tenir lieu en termes d'accords d'exemple.

On est très mobilisé. C'est un accord sur 3 ans. Il a été agréé le 22 mai. On a signé l'accord avec nos partenaires sociaux le 8 mars. Entre le 8 mars et le 22 mai, on avait déjà mis en place un certain nombre d'outils et on avait commencé à bâtir le plan d'action à la hauteur de nos ambitions.

À La Poste, il ne s'agit pas d'une seule activité, mais de plusieurs métiers très différents : le Colis, le Courrier, les services financiers et les réseaux

de bureau de poste. Cela représente une variété de situations qui occasionnent autant d'appréhension du sujet qui peuvent être sensiblement différentes. Tout cela dans une exigence vis-à-vis de La Poste qui est assez récurrente et qui nous met finalement une pression importante, c'est l'exemplarité. C'est pour cette raison que nous avons le label diversité qui nous oblige à avoir des audits réguliers sur tous nos engagements sur la diversité. Cela nous a donné l'occasion de mettre en place une instance de recours sur les discriminations et de vérifier que les réclamations qui parvenaient étaient liées à l'état de santé des personnes, aux situations d'inaptitude et aux situations de handicap.

Nous avons eu des relations et des rencontres nombreuses avec les services de l'État. On a partagé le sujet avec nos partenaires sociaux. On n'a été aussi un peu contraint par le temps. Nous sommes rattachés à l'AGE-FIPH depuis le 1er janvier, mais les négociations vont débiter en décembre. Je crois que nous sommes parvenus à un accord ambitieux. Je ne sais pas s'il est d'une qualité irréprochable, mais il est ambitieux. On s'est fait accompagner par un cabinet, contenu de l'envergure du sujet. Nous avons souhaité mettre en place des structures de démultiplication. On a 170 référents handicap dans l'entreprise. Ils sont en ce moment en train de se former. Ce sont des acteurs essentiels qui en proximité des postiers concernés vont pouvoir les accompagner, d'abord en termes de démarche pour les difficultés rencontrées dans l'aménagement du poste, l'orientation vers le médecin du travail ou l'assistance sociale. Ce sont des gens qui seront les premiers interlocuteurs des postiers en situation de handicap. On a voulu avoir d'autres relais dans l'entreprise pour travailler par exemple sur l'accessibilité numérique. On a un interlocuteur dédié dans les directions sur le sujet. En matière d'achat auprès du secteur adapté, la direction des achats de La Poste a un engagement déjà important sur le sujet et on travaille avec des établissements du secteur adapté de manière déjà très

installée. Pour la semaine pour l'emploi des personnes handicapées, on a travaillé sur un support audiovisuel sur le handicap invisible. On a lancé un appel d'offres et on a choisi un ESAT pour travailler sur ce support. Il y a encore beaucoup de stéréotypes vis-à-vis des ESAT et des prestations qu'ils sont capables de rendre. Là, tout le monde était au rendez-vous. On a eu un produit qui est de très grande qualité.

Si j'ai encore un tout petit peu de temps... On a travaillé sur tous les axes de l'accord agréé. En matière d'embauche, nous sommes sur au moins 480 embauches avec CDI en priorité, 300 stagiaires. J'ai dit au moins.

Mon challenge à moi, pour ceux qui connaissent les engagements de recrutements qui sont importants depuis le mois de septembre, c'est de toujours rappeler à mes collègues les engagements que nous avons sur le handicap. Nous sommes en train de travailler sur un diagnostic en matière de sourcing et de qualité de la procédure de recrutement. On a remarqué que l'on avait de très bonnes pratiques qui n'étaient pas partagées par tous au sein de l'entreprise. On a remarqué que nous avions des partenaires en matière de sourcing qui n'étaient pas les mieux à même de nous aider dans le recrutement.

Il y a tout le sujet de l'accessibilité des moyens de formation et de l'adaptation des modalités de promotion dans l'entreprise. On a du boulot. On n'est pas forcément les meilleurs aujourd'hui. Et nous allons monter un chantier sur nos dispositifs de promotion pour les personnes en situation de handicap.

Sur la formation, c'est un dispositif énorme qui concernera la totalité de nos managers. On a commencé sur les référents. On associe les référents syndicaux qui partagent notre formation. Et puis nous allons monter des groupes d'écoutes des personnes en situation de handicap pour savoir comment ils ont vécu l'aménagement de leur poste, telle ou telle situation de travail par rapport à leur handicap et quels sont leurs besoins en termes

d'organisation du travail, mais aussi en termes d'adaptation technique et matérielle de leur poste de travail. On fera aussi des bilans.

Dernière chose, on a évoqué la RQTH. Face à nous, on a une difficulté autour de l'obligation d'emploi. Le choix que nous avons fait est intéressant, parce qu'il nous permet d'inventer des moyens pour les personnes qui sont dans l'entreprise. Néanmoins, c'est une pression importante. On a fait des communications surtout que l'entreprise pour mettre en avant les avantages que l'on peut avoir à se faire reconnaître travailleur handicapé. Il faut que l'on partage tout cela avec les équipes.

On va beaucoup travailler sur les stéréotypes que l'on peut avoir du fait d'une situation de handicap. Il ne faut pas oublier l'action sociale. Dans une entreprise comme celle de La Poste, on sent que l'on peut ouvrir des champs importants. On va le faire sur le restaurant d'entreprise, y compris avec un partenariat avec Sodexho qui est très intéressant. Il y a des choses qui sont à la marge de l'éligibilité de des dépenses sur le budget handicap qui nous interpelle beaucoup comme tout ce qui concerne les aidants. On veut être force de proposition au-delà de ce que l'on peut faire stricto sensu dans l'entreprise. On va travailler aussi sur les relations avec les écoles, avec les établissements spécialisés.

On aura des actions plus ciblées sur l'accès par exemple des étudiants handicapés à l'enseignement supérieur puisque l'on voit bien qu'il y a des difficultés. Je pourrais vous dire plein de choses, mais je vais m'arrêter là.

#### **Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Je vous remercie. Je ne doute pas comme il y a un certain nombre de postiers dans la salle qu'il y aura sans doute un certain nombre d'exemples et d'expériences. Vous évoquiez des résistances et des lourdeurs internes. Dans une entreprise de 250 000 salariés, le plus bel accord que l'on peut signer, s'il n'est pas bien décliné sur le terrain, ne vaut pas grand chose.

Je vais passer la parole à Frédéric BOLORE qui va avoir une vision intéressante. Il s'agit d'exprimer par des faits précis que lorsqu'on est négociateur syndical, on peut se retrouver parfois, surtout sur ce sujet-là, à subir des pressions et que l'on peut aller parfois jusqu'au droit d'opposition. J'aime-rais Frédéric que tu reviennes sur ce parcours, sur ce vécu.

#### **Frédéric BOLORE :**

Bonjour. Je vais axer ma présentation sur 3 points. Je vais commencer à présenter les difficultés que l'on a pu parfois rencontrer. Dans le premier axe, je vais vous présenter ce qu'est Capgemini et ce qu'est la CFDT dans Capgemini. Dans un second temps, je vais déployer les axes de revendication de la CFDT dans ces accords chez Capgemini. Je terminerai sur les constats et sur les problèmes que l'on peut rencontrer parfois lors des négociations.

Capgemini, beaucoup de personnes la connaissent. C'est une société du CAC 40 qui regroupe 21 000 salariés en France. C'est une société de services informatiques qui est la première société dans ce secteur en France. La CFDT chez Capgemini, c'est la première organisation syndicale historique. C'est aussi la première organisation syndicale de par les votes depuis de très nombreuses années. C'est un peu plus de 26 % de représentativité, loin devant la seconde organisation qui est la CFTC (un peu plus de 20 %). Tout ceci dans un contexte syndical un peu complexe, très élargi puisque les dernières élections étaient des élections partielles.

Chez Capgemini, les accords handicap ont démarré en 2005 par 2 accords locaux dans des C. E. régionaux. Nous sommes arrivés à la négociation du premier accord national pour la période 2006 à 2008. Il a été signé à l'époque à l'unanimité.

Lorsque nous sommes arrivés au terme de cet accord, nous avons attaqué les négociations pour un nouvel accord qui devait couvrir la période de



2008 à 2010. Mais nous avons été amené à devoir nous y opposer. L'accord précédent a donc été prolongé par avenant pour un an. Le second accord a été signé en janvier 2010 à l'unanimité pour la période 2010 à 2012. Vendra-t-il ? J'étais à la DIRECCTE devant la commission avec les organisations syndicales et la direction dans l'entretien de validation du nouvel accord qui doit couvrir la période 2013 à 2015. Sur les 5 organisations syndicales, seule la CFDT n'a pas encore signé cet accord.

Quelles sont les revendications de la CFDT dans les négociations de cet accord ? Nous partons d'un premier postulat, c'est que l'enjeu d'un tel accord est de mettre nos directions face à leur responsabilité sociale et citoyenne. C'est par un engagement fort, les objectifs clairement fixés et mesurables que l'on peut envisager de faire avancer ce dossier.

Nous avons identifié 4 clés dans nos revendications qui sont accompagnées de revendication plus spécifiques comme la sous-traitance, les ayants droits, la sensibilisation des collègues. Mais il y a quatre points majeurs.

D'abord, la formation et l'alternance. Capgemini fait de la prestation intellectuelle. Les embauches se font souvent à bac +4, bac+5. Le système d'éducation français n'est pas tout à fait performant dans l'éducation des personnes en situation de handicap. Il y a très peu de candidats à ce niveau d'études aujourd'hui par rapport aux sociétés qui veulent embaucher. Capgemini a fait le choix d'externaliser de nombreuses fonctions de support. Ce n'est donc pas dans ce secteur que les embauches peuvent se faire chez Capgemini.

Le levier formation est forcément nécessaire dans notre secteur. Il est assez bien développé dans les accords qui ont été signés à partir de 2009. L'accord de cette année rajoute un point essentiel pour amener les personnes à monter en compétence, cela rajoute à l'alternance. C'est la concrétisation de ses actions de formation et d'alternance en termes d'embauche qui

doivent derrière être suivis.

Le 2e point clé, ce sont les engagements d'embauche. En 2008, c'est le manque d'ambition en termes d'embauche qui avait fait l'objet d'une double opposition conjointe avec la CGT. Nous nous sommes opposés avec la CGT à un premier accord basé sur 3 critères dont, notamment, des engagements d'embauche jugés trop faibles. La direction n'a pas reconnu de nouvelles négociations. Elle a superficiellement pris en compte nos oppositions et à la représenté un nouvel accord à la signature. On a dit que nos points de contestation n'avaient pas été pris en compte et que nous nous opposions à nouveau au nouvel accord qu'elle venait de mettre en signature.

Fin 2007, au terme du premier accord, les effectifs T. H. n'avaient progressé que d'un tiers en 3 ans. De 2008 à septembre 2012 avec notamment une double opposition une négociation plus serrée, les effectifs T. H. ont crû de 160 %. Dans le prochain accord, ce qui nous gêne le plus n'est pas tant l'absence d'engagement sur un ratio encore plus significatif d'embauches. C'est que nous n'avons pas d'engagement mesurable bien concret en termes d'embauches en CDI. C'est bien d'avoir un objectif, avoir plus d'embauche en CDI, mais lorsqu'on ne se donne pas d'objectifs quantitatifs, on ne donne pas les moyens de mesurer cet effort. Cette absence d'engagement doit donc être prise en compte dans le cadre d'un engagement d'embauche qui est un peu plus ralenti par rapport aux périodes précédentes puisque ils envisagent d'évaluer sur les prochaines années de 25 %.

3e point de revendication majeure, il s'agit de l'intégration. Les actions de formation et de sensibilisation lors de l'intégration d'un salarié en situation de handicap, l'adaptation du poste de travail sont des leviers d'action importants pour qu'il y ait une bonne intégration. Ces points se sont inscrits dans les accords successifs et se sont améliorés au fil des années.

Le 4e point, c'est le maintien dans l'emploi. Ce volet est pour nous aussi important que le volet embauche, si ce n'est plus. À quoi sert-il d'embaucher des personnes handicapées et si derrière on ne se donne pas les moyens de les accompagner dans leur vie professionnelle.

Récemment, divers témoignages de salariés nous ont interpellés sur une approche plus comptable que qualitative de certaines hiérarchies dans l'approche de l'accord. Un certain nombre de personnes qui sont dans diverses couches de la hiérarchie considèrent qu'à partir du moment où ils ont embauché un handicapé, ils sont dans les lignes comptables. Et les actions pour le maintien dans l'emploi sont beaucoup plus réduites.

Pour terminer, je vais évoquer les différents constats et les obstacles que nous pouvons rencontrer dans les négociations de ces accords. Dans un premier temps, il y a le management intermédiaire. Je ne cherche pas à jeter l'opprobre sur cette population, mais le management est souvent réticent pour avoir des personnes handicapées dans ses équipes. Peut-être, parce que beaucoup de personnes ne voient le handicap qu'à travers les handicaps qui sont visibles. C'est une vision trop réductrice, mais que l'on rencontre très souvent. Dans certains métiers où les salariés doivent aller au contact des clients, je ne vais pas vous faire un dessin... À une époque, dans certaines sociétés de notre secteur, c'étaient les salariés basanés qu'il ne fallait pas envoyer en clientèle. Aujourd'hui, les managers se disent, si j'envoie un salarié handicapé, cela va constituer pour moi un handicap pour que la prestation soit bien effectuée. Alors que parfois les clients sont beaucoup plus réceptifs à ce point que ne le sont les managers.

Un autre obstacle que nous rencontrons, c'est que nous nous sommes aperçus que les accords handicap étaient un excellent vecteur de communication externe de l'entreprise, parfois au détriment du travail de terrain. Le dernier accord qui a été signé par les 4 autres organisations syndicales fin octobre, courant novembre des courriers sont partis vers les salariés

pour les informer de la signature de cet accord et il y a des articles de presse dans lesquels Capgemini se vante d'avoir un autre accord sur ce sujet.

La vidéo que nous avons vu tout à l'heure insistait sur le fait que, pour une meilleure sensibilisation de tous les salariés, la syndicalisation était un point important. Chez nous, nous sommes dans un secteur très individualisé. Tout est fait pour rendre les personnes le moins solidaire possible. Nous avons donc un faible taux de syndicalisation.

Il y a un point que nous avons tenté d'aborder au cours des dernières négociations. C'est un point sur la prévention du handicap.

Globalement, dans les négociations que nous avons eues, ce qui devrait constituer un terrain de rencontre, c'est en fait régulièrement un terrain d'affrontement où certains jouent plus la carte de la sensibilité que de l'efficacité. Certains s'arrogent parfois le monopole du cœur. En 2008, nous avons mis cet aspect de côté pour privilégier l'efficacité d'un accord. C'est ce qui nous a amené à nous opposer par 2 fois, ce qui nous a permis d'aboutir à un accord plus ambitieux et plus satisfaisant. La preuve, c'est qu'il a été signé à l'unanimité. Nous sommes arrivés à nos fins par rapport à la rédaction d'un accord. Par contre, nous avons été mis au ban de la société et nous avons subi de nombreuses dénégations sur notre manque d'esprit civique et social. Je ne vous cacherai pas qu'au sein de la liaison Cfdt, des débats ont été très houleux sur le sujet. Certains nous ont quitté à cette occasion n'acceptant pas ce positionnement que nous avions pris. Il y a même des organisations syndicales qui ont fait des courriers ou des messages destinés aux salariés handicapés pour les recruter spécifiquement pour aller combattre la Cfdt. Il y a un syndicat catégoriel qui s'est créé sur le terrain des salariés handicapés. Ce syndicat est aujourd'hui au plus profond du classement. Cela démontre que certains essayent d'utiliser ce levier sans s'occuper des objectifs et de la finalité.

Il y avait deux points majeurs en dehors des objectifs d'embauche qui étaient faibles. Il y avait le fait que la direction souhaitait conserver une véritable mainmise sur le contrôle des budgets. C'était caractérisé dans les commissions de suivi par l'évident manque de paritarisme dans le suivi de l'accord. Grâce à notre position, ces 2 points ont été intégrés dans l'accord de 2008. On entendait : « Messieurs les syndicalistes, ce budget c'est notre argent. Ce n'est pas vous qui allez nous indiquer comment nous devons l'utiliser même si c'est pour respecter des règles légales ». Aujourd'hui, il y a beaucoup plus de moyens de contrôle des budgets, des factures. Mais il y a encore des dérives. Cela arrivera dans toutes les situations. Dès l'instant où il y a un budget important... Le budget sur 3 ans est de 14 millions. Forcément, cela aiguise certains appétits.

Aujourd'hui, nous sommes les seuls non signataire de l'accord pour les 3 prochaines années. Ce n'est pas par rapport à l'accord. C'est par rapport à une actualité sociale lourde chez Capgemini avec des prévisions que nous pouvons faire sur l'emploi qui ne sont pas tout à fait sympathiques. Elles se traduisent aujourd'hui par la cession d'une partie de l'activité dans une autre société avec 228 salariés qui sont cédés à une société. Parmi ces 228 salariés, certains sont en situation de handicap. Personne ne se préoccupe de leur situation. Ils vont atterrir dans une société où il n'existe aucun accord. Nous sommes quasiment les seuls à nous inquiéter de cette situation. C'est pourquoi nous n'avons pas signé l'accord sur lequel nous sommes fortement impliqués au niveau de la négociation. Mais nous ne le rejetons pas. Nous n'avons que reporté notre adhésion à cet accord. Voilà en quelques minutes les difficultés que nous pouvons rencontrer.

Je n'ai peut-être pas été suffisamment explicite, mais les difficultés, nous ne les rencontrons pas uniquement avec la direction. Nous avons des organisations syndicales qui font parti de la négociation et qui ne sont pas les plus ouvertes par rapport à notre positionnement. Nous nous situons

clairement comme une force de proposition et de revendications. Certains d'entre vous connaissent la situation.

#### **Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Je te remercie Frédéric. Je crois même me souvenir que ce qui vous avait conforté à l'époque, c'était des associations de personnes en situation de handicap qui vous avez soutenu en disant : « vous avez raison, on ne doit pas galvauder les accords ».

#### **Frédéric BOLORE :**

Ces soutiens étaient importants, mais le soutien le plus concret a été celui de la fédération. Nous avons été bien suivis dans cette approche et bien accompagnés.

#### **Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Un accord complet négocié, on peut avoir une exigence syndicale, mais pour qu'il vive, encore faut-il qu'il soit agréé. C'est la DIRECCTE qui doit l'agréer. Thérèse ROSSI est directrice adjointe emploi, économie, entreprise de la DIRECCTE en Île-de-France.

#### **Thérèse ROSSI :**

Bonjour à tous. Je vais vous parler du rôle de la DIRECCTE dans l'agrément des accords. Je vais vous rappeler un certain nombre de grands principes réglementaires. Il faut que vous ayez à l'esprit un certain nombre de choses lorsque vous négociez un accord collectif ou lorsque vous veillez à son application.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, c'est l'obligation pour une entreprise d'avoir 6 % de travailleurs handicapés dans son effectif. Cette obligation se détermine par rapport à un établissement autonome.

Les entreprises assujetties à cette obligation ont une obligation de remplir une déclaration annuelle relative à leur obligation d'emploi qui jusqu'à présent était envoyé à DIRECCTE et qui en 2013 sera transféré à l'AGEFIPH. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, c'est une liste que vous pouvez retrouver très facilement partout.



Cette l'obligation d'emploi à plusieurs modalités. L'embauche directe des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, l'accueil en stage de personnes handicapées, la conclusion de contrats avec le secteur adapté ou protégé. Sur les 6 %, une entreprise peut avoir 3 % remplis par le fait qu'elle passe des contrats avec le secteur adapté ou protégé. C'est peu connu et assez peu développé dans les entreprises. Vous avez le versement d'une contribution à l'AGEFIPH. Et puis, l'une des modalités, c'est la conclusion d'un accord collectif en faveur de l'emploi des personnes handicapées. C'est, parce que c'est une modalité d'exécution de l'obligation d'emploi qu'il y a une pro-

cédures d'agrément spécifique. Cet agrément va exonérer l'entreprise de payer la contribution de l'AGEFIPH et elle va l'utiliser pour l'application de sa politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

L'enjeu, c'est cette pesée financière qui est égale à la contribution qu'aurait payée l'entreprise si elle n'avait pas conclu d'accord qui va permettre de donner les moyens financiers pour appliquer l'accord.

On a 97 200 établissements assujettis en France. Près de 337 000 travailleurs handicapés qui sont employés dans ces établissements assujettis. Je ne parle pas des établissements de moins de 20 salariés.

261 100 employés dans des établissements qui ne sont pas couverts dans un accord. 69 % des établissements assujettis emploient au moins un bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

9 % de l'ensemble des établissements assujettis sont couverts par un accord relatif à l'emploi des personnes handicapées.

L'accord pour l'emploi des travailleurs handicapés est d'abord un accord, et c'est un accord à durée déterminée. Ils ne se renouvellent pas par tacite reconduction. C'est un accord collectif de droit commun soumis au droit commun de la négociation collective. C'est un accord qui ne se confond pas avec l'obligation annuelle de négocier dans les entreprises qui est une obligation triennale dans les branches. Cette obligation annuelle de négocier est portée à 3 ans en cas d'accord agréé. Vous devez normalement négocier sur la thématique de l'emploi des personnes handicapées annuellement comme l'obligation annuelle sur les salaires. Même si cette obligation n'aura pas les mêmes exigences si vous avez conclu un accord. Enfin, cela peut être un accord d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche. Dans ce cas-là il est agréé par le ministère chargé de l'emploi. L'accord est agréé par le préfet du département. C'est donc par délégation que la DIRECCTE procède à l'agrément. Il est déposé auprès du service enregistrement des accords de l'UT, qui vérifie les conditions de validité

des accords. Il est soumis à la commission départementale de l'emploi et de l'insertion. En général, les partenaires sociaux sont entendus.

Enfin, la décision d'agrément est publiée au recueil des actes administratifs. C'est donc quelque chose de tout à fait officiel.

Le contenu des accords est important. Il y a un minimum qui doit être négocié. Il faut qu'il y ait un état des lieux préalable. C'est important, car cela permet de faire le bilan de la situation d'emploi des travailleurs handicapés. Cela vous permet aussi, vous, partenaires sociaux, de savoir d'où vous partez et où vous allez aller à la fin de l'accord. On insiste souvent là-dessus pour qu'il soit fait.

Il faut bien sûr un plan d'embauche en milieu ordinaire. C'est obligatoire. Vous avez effectivement des engagements chiffrés, des engagements précis que l'on demande soit par rapport à un nombre de recrutements, soit par rapport à un pourcentage. Ensuite, il doit y avoir au moins une des actions suivantes au choix : un plan d'insertion et de formation, un plan de maintien dans l'entreprise, un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

Ce qui est important, ce sont les modalités d'animation, de pilotage et de suivi du plan d'action. Il y a un bilan annuel qui est prévu, un bilan final qui est quantitatif et qualitatif et qui vous est communiqué. Les engagements chiffrés pour le budget de l'accord qui est au minimum le montant théorique de la contribution AGEFIPH. C'est un document annexé à l'accord et auxquelles les partenaires sociaux ont accès.

Je vais passer sur l'état des lieux. Je vais revenir sur le plan d'embauche. Il doit être chiffré en nombre de bénéficiaires à recruter ou en pourcentage du flux de recrutement global avec un engagement minimal de recrutement en nombre de bénéficiaires.

On demande qu'un plancher soit établi. Le plan doit préciser la nature des contrats qui seront conclus avec plus ou moins de précision. On ne

demande pas forcément tant de CDI et tant de CDD.

Il y a aussi des recrutements qui sont faits en alternance. C'est un mode de recrutement qui fonctionne assez bien avec les travailleurs handicapés et qui permet vraiment une insertion en douceur dans l'entreprise et une montée en compétence. Le plan peut prévoir des mesures d'accompagnement à l'embauche comme la formation des recruteurs. Les recruteurs peuvent agir avec discrimination, ce qui n'est pas forcément volontaire de leur part. Une formation pour dépasser le réflexe discriminatoire face aux personnes handicapées est souvent importante. Les dispositifs d'accueil et de suivi, on en a parlé. Il est important lorsqu'une personne handicapée est recrutée qu'il y ait tout un dispositif qui permet de très vite agir en cas de problème et d'éviter le point de rupture qui ne permet plus de revenir en arrière. Les dispositifs de tutorat sont effectivement extrêmement importants.

Les actions de sensibilisation de l'entourage sont importantes. C'est important si l'on veut toucher l'ensemble de l'encadrement intermédiaire et tous les collaborateurs dans une entreprise.

La formation concerne les actions spécifiques pour les travailleurs handicapés, au-delà du plan de formation de l'entreprise, ainsi que des actions externes, accueil de stagiaires, fourniture de moyens et de compétences à des centres de formation spécialisés.

Certaines actions ne peuvent pas être valorisées dans le budget et notamment les actions de communication externe. Mais elles peuvent être prévues dans l'accord quand même.

Pour le plan de maintien dans l'emploi, je vais passer, car le sujet est assez connu. D'autres actions peuvent être prévues dans l'accord, ce sont les relations avec les entreprises adaptées ou protégées, notamment tous les partenariats que qui permettent de développer ces actions. Diverses mesures d'accompagnement, notamment les dépenses à caractère social.

Cela peut être prévu dans l'accord, mais un certain nombre de dépenses ne sont pas valorisables dans le budget.

**Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Notamment les aides pour les gens qui ont des conjoints ou des enfants...

**Thérèse ROSSI :**

Effectivement, on estime que l'accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés vise à l'insertion professionnelle des salariés dans l'entreprise. Le choc est un type externe peut pas être pris en charge dans le budget.

**Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Néanmoins, on trouve des accords ou c'est prévu, mais en dehors du budget.

**Thérèse ROSSI :**

Il faut faire la distinction entre le contenu de l'accord et le budget. Dans certaines entreprises, il y a des dépenses sociales qui sont prévues et qui sont pris en charge éventuellement par l'entreprise.

Le pilotage et le suivi de l'accord. Il faut absolument qu'il y ait une mission handicap. À géométrie variable en fonction de la taille de l'entreprise. C'est absolument nécessaire, parce que c'est ce qui fait vivre l'accord. L'animation est très importante. Ensuite, on a la commission de suivi. On veille à ce qu'il y en ait au moins une fois par an, on retrouve dans cette commission les représentants des organisations syndicales et de la direction. On ne peut pas obliger la direction d'introduire dans ses commissions de suivi les organisations syndicales qui ne seraient pas signataires de l'accord. Le médecin du travail, service social, etc.

Important aussi dans la mise en oeuvre de l'accord, c'est le rôle de l'ensemble des institutions représentatives du personnel avec tout d'abord le

CHSCT et les délégués du personnel. Notre rôle est en amont d'informer les partenaires sociaux et de les conseiller. On fait par exemple attention à des clauses de discrimination positive dans les accords. On veille à ce que les mesures qui existent soient bien des mesures de compensation du handicap et non pas des mesures de discrimination positive. On fait attention à des choses comme les primes, les mesures incitatives financières pour que les personnes handicapées se fassent connaître auprès de la direction. Et on vérifie bien sûr le contenu de l'accord.

On informe les partenaires sociaux et on les conseille. On ne s'immisce pas dans la négociation. On a souvent affaire à la direction, mais sachez que les organisations syndicales de salariés peuvent tout à fait nous contacter pour demander des informations.

Pendant la vie de l'accord, il y a un suivi avec des bilans intermédiaires annuels. Et quand il y a des problèmes, on a des points de vigilance. On peut envoyer des courriers si l'on sent que cela dérape. Et puis bien sûr, un bilan final quantitatif et qualitatif. On vérifie les dépenses qui ont été faites. On fait tout un contrôle sur le budget. L'analyse des résultats est importante notamment s'il y a un renouvellement de l'accord. Cela va influencer sur l'agrément futur.

Il peut y avoir de temps en temps des non-renouvellements. Cela arrive rarement, mais cela arrive. Les bilans étaient trop peu étayés, des engagements en termes de recrutement non respectés, un bilan financier insuffisant, des difficultés dans le suivi paritaire et pas de politique d'emploi de volontariste des travailleurs handicapés. Nous n'avons donc pas renouvelé l'agrément de cet accord.

Par contre, l'accord avait quand même été signé par les organisations syndicales. Il faut comprendre qu'il y a des organisations syndicales qui préfèrent quand même qu'il y ait un accord même s'il n'est pas très bon.

Quelques chiffres très rapidement.

En 2011, 180 accords agréés en Île-de-France dont 62 à Paris. On a une étude qui a été faite. À Paris, on a de très grandes entités. Sachant qu'à Paris, c'est biaisé puisque nous avons le siège de ces grandes entités-là. On a quand même 15000 salariés en moyenne sur nos accords à Paris. 1881 embauches de bénéficiaires de l'obligation d'emploi réalisé.

Les budgets sont très importants. 4 millions d'euros en moyenne avec principalement la mise en place d'une mission handicap, des actions de maintien dans l'emploi et des actions de communication et de sensibilisation. Le taux d'emploi a augmenté de 0, 5 points en moyenne pour atteindre 3, 1%. Un accord fait en moyenne progresser le taux d'emploi de 0, 5.

#### **Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Je vous remercie. Encore merci à tous les intervenants de cette table ronde. Je vous propose maintenant de faire circuler un micro dans la salle. Vous pouvez réagir à ce qui été dit.

Nous allons prendre 2 ou 3 questions. Essayez d'être court, de ne pas monopoliser la parole. Si des personnes malentendantes le souhaitent, qu'elles n'hésitent pas à poser des questions. Présentez-vous rapidement et dites à qui s'adresse votre question.

**Intervenant :** Délégué syndical à France Telecom. Il y a un an. Il y a 1 point sur lequel je voudrais revenir. On en a peu parlé ce matin. C'est l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise. Je parle d'intégration et pas d'insertion. Je voudrais évoquer cet aspect sur deux points. Le premier, c'est l'acceptation par l'ensemble des travailleurs du travailleur handicapé et... L'intégration de ces travailleurs handicapés passe à mon sens par la connaissance de la dimension de ce handicap et par la démythification du handicap qui est porté par ce travailleur.

Le 2e aspect de cette intégration, c'est la déculpabilisation du travailleur

handicapé lui-même, de son handicap. C'est un élément fondamental de la bonne intégration du travailleur handicapé.

**Intervenant :** Je suis délégué syndical à France Telecom. On a à peu près 460 embauches... Je pense que c'est un accord de qualité. Le budget ne pose pas de problème. Mais la difficulté, c'est au niveau de l'embauche. Ils ne respectent pas les embauches. Ma question s'adresse à la DIRECCTE. Nous sommes allés voir avec toutes les organisations syndicales, la DIRECCTE nous expliquait qu'elle ne pouvait pas peser sur ce genre de sujets sauf à la fin de l'accord de constater qu'il n'y aurait pas toutes les embauches. Elle agit plus sur le budget et sur la façon dont le budget est utilisé. La direction nous explique qu'elle ne trouve pas de salariés handicapés. Et souvent, les compétences des gens ne sont, soi-disant, pas adaptées. Ils utilisent systématiquement l'argument de la discrimination positive pour dire qu'ils ne peuvent pas privilégier les travailleurs handicapés. On ne parle jamais non plus du type de handicap. Embaucher quelqu'un qui a du diabète ou quelqu'un qui a un handicap psychomoteur, ce n'est pas tout à fait la même chose pour les organisations du travail.

#### **Isabelle FORTIER :**

Je suis médecin du travail et je suis toujours médecin prestataire pour le CAP EMPLOI. J'ai quelques petites réflexions sur les relations avec les médecins du travail, le CHSCT et par rapport à l'accord... La circulaire d'application de la médecine du travail... Le non-respect de l'information. Les médecins du travail majoritairement ne sont pas informés des accords qui existent. Au niveau du maintien dans l'emploi, il y a des choses très surprenantes quand on voit le changement des conditions de travail dans les organisations de travail. On ne tient absolument pas compte des problématiques qui se posent avec le handicap. Un problème qui n'a pas été soulevé, mais qui va certainement en devenir un, c'est la barrière de l'âge.

On a une réforme des retraites qui est sortie qui nous fait travailler jusqu'à 62 ans. Entre 60 ans et 62 ans que fait-on lorsqu'on a des travailleurs handicapés ? Je le dis, parce qu'il y a des personnes qui sont licenciées...

**Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Vous dévoilez presque votre intervention de cet après-midi. Vous avez noté les interrogations. La première portait sur l'intégration, l'acceptation de la déculpabilisation. Nous y reviendrons et cet après-midi il y aura le projet « Handivalide » qui va vous être présenté avec un travail qui se fait notamment dans les universités. Qui veut réagir face à ces questions ?

**Sylvie SAVIGNAC :**

Sur l'intégration des personnes handicapées, bien sûr que c'est le sujet majeur. L'acceptation par le collectif de travail est essentielle et la sensibilisation que nous faisons... Il y a une double attitude qui est quelquefois de rejet ou de trop d'empathie. Entre les 2, il faut vraiment améliorer la connaissance. Vous évoquiez le handicap invisible, c'est important. On a quelques outils qui existent déjà depuis plusieurs années. On a monté à la Poste des trophées qui s'appellent les trophées « Handiférence ». Ils permettent à des équipes de partager des bonnes pratiques sur l'intégration des personnes handicapées. Ce type d'initiative, au-delà de la récompense qui est assez symbolique, permet une mobilisation de l'équipe de travail autour d'un projet d'intégration d'une ou de plusieurs personnes en situation de handicap. Cette année, les équipes qui ont été récompensées sont des équipes qui ont travaillé avec les ESAT. Cela consistait à faire venir des personnes travaillant dans un des ESAT et de les faire travailler dans un collectif de La Poste. Et puis de les intégrer progressivement dans l'entreprise. Je trouve cela tout à fait intéressant. Dans les premiers trophées, il y avait comment faire des nouveaux bureaux mettant en avant des pos-

tures de travail vers le client et comment ne pas compliquer encore plus la situation des travailleurs handicapés. Il y a eu dans un bureau de poste à Tarbes une expérience très intéressante de prise en compte de la situation. Il y avait un service avec plusieurs personnes en situation de handicap avec des handicaps divers. L'enjeu a été de permettre non seulement aux postiers sur place de remplir leurs tâches dans une nouvelle organisation et avec de nouvelles conditions de travail. Et cela a eu un effet positif envers la clientèle. C'est doublement payant et cela a permis de changer le regard vis-à-vis de cette nouvelle organisation de travail.

Pour autant, tout n'est pas parfait et l'on a beaucoup travaillé sur la prise en compte suffisamment tôt des conséquences des organisations de travail qui évoluent. Aujourd'hui, la priorité à La Poste est la mise en place d'une mission sur la qualité de vie au travail. Je n'imagine pas que l'on ne soit pas attentif à ce sujet.





Sur les types de handicap, cela rejoint ce que je disais sur le handicap invisible. La signalétique ne nous aide pas. Le handicap pour les personnes, lorsque je discute avec mon entourage et que je parle du cancer ou de la sclérose en plaques... On a cité le diabète. C'est sans doute sur ces sujets là que l'on changera le regard. Du coup, on va se dire peut-être que je serai concerné. On va se dire, tiens j'ai un problème d'audition. Puis, on vous dira que nous sommes tous concernés et mieux le sujet sera appréhendé.

**Intervenant :** Le diabète ne pose aucun problème pour l'entreprise, mais un malvoyant ou un malentendant ou quelqu'un qui a des problèmes psychologiques... On n'a aucune embauche des malades psychologiques par exemple.

**Sylvie SAVIGNAC :**

Les gens qui ont des problèmes psychologiques ou qui sont en dépression sont déjà dans l'entreprise. Je ne connais pas beaucoup d'entreprises qui soient très à l'aise sur le handicap psychique. Mais regardons déjà les personnes que l'on a dans l'entreprise et voyons ce que cela implique sur le collectif de travail. Je crois qu'il ne faut pas parler de problèmes, mais il faut parler de collectif de travail, et d'intégration de chacun.

**Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Je crois que Christine souhaite réagir.

**Christine BISEUL :**

Je comprends bien ton problème. On doit faire les entretiens par rapport aux compétences et annihiler le handicap. Après, il faut aménager pour les situations de travail. Cela se voit avec le médecin du travail. Mais on embauche sur les compétences. C'est ce que l'on dit à la CFDT très haut et très fort. Par contre, il y a l'aspect sensibilisation à différents handicaps.

Mais je ne suis pas pour un type de handicap précis. Il ne faut pas focaliser. On embauche sur les compétences et ensuite on aménage le poste.

**Sylvie SAVIGNAC :**

Je suis complètement d'accord qu'il faut recruter sur les compétences, mais il faut faire attention. Sur le sujet de l'égalité hommes/femmes, cela nous amenait à réfléchir aussi. Un certain nombre d'employeurs disaient : on recrute sur les compétences, si on n'a pas de femme, c'est qu'elle ne veulent pas venir. Attention à ces discours. Les femmes sont compétentes. Les handicapés sont compétents. Je m'aperçois avec l'expérience que parler de recrutement sur les compétences ou de promotion sur les compétences, on se dédouane, on se justifie un peu trop. Regardons ce qui peut faciliter l'appréhension des compétences de tout le monde. Le vrai sujet, c'est intégrer la différence et la diversité sous tous ces aspects.

**Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Cet aspect sera abordé cet après-midi avec Christophe JACQUES-ANTOINE qui travaille dans le milieu universitaire avec la propre vision qu'ont les personnes en situation de handicap de leur avenir dans les études. Thérèse ROSSI, la DIRECTE était interpellée. Elle souhaite réagir je précise...

**Thérèse ROSSI :**

On fait un suivi annuel avec des bilans intermédiaires, mais on ne peut tirer des conséquences de l'application de l'accord qu'à la fin de cet accord. Un plan de recrutement, si vous avez un accord... Ce qui compte, c'est ce qui est fait à la fin de l'accord. Mais on peut faire des points de vigilance entre-temps. Lorsqu'on regarde l'application de l'accord lors du bilan global, on regard tout. Le plan de recrutement est important, mais pas simplement. Il

# Cfdt: RASSEMBLEMENT HANDICAP

COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

est un peu compliqué aussi de ne pas renouveler un accord, parce qu'il y a une difficulté sur l'une des actions de l'accord. Sachant que les difficultés de recrutement sont une vraie question. C'est une question qui est récurrente et systématique. Les demandeurs d'emploi handicapés sont globalement plus âgés que les demandeurs d'emploi, beaucoup moins qualifiés que les demandeurs d'emploi lambda. En termes d'offre et de demande, on a déjà une inadéquation entre les handicapés que l'on trouve sur le marché du travail et la demande des entreprises.

On a une demande vers des profils de plus en plus qualifiés, sachant que l'ouverture vers l'enseignement, on commence à voir les effets seulement maintenant, depuis la loi de 2005. Augmenter le nombre de personnes handicapées qualifiées prend du temps. Lorsqu'il y a négociation de l'accord, il faut voir ce qui peut être possible en termes de recrutement par des voies comme l'alternance qui permet de faire monter en compétence des personnes qui au départ n'avaient pas forcément les diplômes pour... Intervenant : On ne nous en donne pas toujours les moyens.

## Thérèse ROSSI :

C'est bien d'insister là-dessus lors de la négociation. Il y a des entreprises qui acceptent de ne pas recruter sur des diplômés, mais sur des profils de compétences.

## Frédéric BOLORE :

Je voulais apporter une note discordante par rapport aux réponses qui viennent d'être faites. Et une réaction par rapport à la 4e intervention de la DIRECCTE. Par rapport à l'intégration, j'ai envie de dire qu'il faut d'abord demander l'avis de la personne intéressée. Lorsqu'un salarié handicapé arrive dans un collectif de travail, s'il arrive avec un handicap visible, tous



ses collègues de travail vont être interpellés. Je pense qu'il sera alors nécessaire d'apporter à toutes les personnes des réponses aux questions qui peuvent se poser sur comment réagir et comment l'accompagner.

Par contre, il y a des personnes qui ont un handicap qui n'est pas visible. Certaines de ces personnes ne veulent pas que cela se sache. À partir de ce moment-là, dévoiler la situation de handicap de cette personne à ses collègues pour faciliter son intégration, je ne suis pas sûr que l'on arrive aux effets recherchés.

Nous avons insisté dans l'accord sur le fait que les accompagnements à l'intégration se font prioritairement à la demande du salarié handicapé. Il y a 2 autres dispositifs qui existent dans notre accord, un dispositif de tutorat qui consiste à permettre à un salarié en situation de handicap d'être accompagné par un autre salarié référent qui est volontaire, qui a été formé. Sur le dernier accord, toutes les formations que la direction a propos, il n'y

avait aucune mention par rapport aux DIF.

Il y a un autre dispositif qui a été intégré et qui demande à être développé, c'est une fonction de coaching. Nous avons dans notre accord des personnes qui sont des chargés de mission qui doivent intervenir sur des parties techniques. Certains d'entre eux n'ont pas les compétences d'accompagnement psychologiques des salariés. Nous souhaitons avoir un référent vers qui ils peuvent se tourner et qui ils peuvent s'adresser en cas de difficultés.

La 2e note discordante, c'est par rapport à la question sur les objectifs non respectés au niveau des embauches. J'ai entendu dire que c'était au terme des 3 années de l'accord que l'on apprécie les résultats.

Je vais prendre l'exemple de l'accord de 2006 à 2008. Aux termes de cet accord, les objectifs n'avaient pas été atteints. Dans le nouvel accord qui a été présenté, il y avait un point qui nous déplaçait. En cas de projets bien identifiés, la direction avait la possibilité de reporter le reliquat du budget précédent sur l'accord suivant.

Résultat, il n'y a pas eu de projet et le reliquat de l'accord de 2008 a mis plus de 2 ans et demi avant d'être versé à l'AGEFIPH. C'est un point très bloquant. Si les objectifs ne sont pas respectés, s'il y a un reliquat, il faut qu'il soit versé le plus rapidement possible à un organisme qui saura l'utiliser.

Par rapport au soutien aux ayants droits, nous avons dans notre accord un point qui permet d'avoir un soutien pour les salariés qui ont des enfants, des conjoints en situation de handicap au travers de CESU. Je comprends que l'on cherche à privilégier l'emploi des personnes handicapées, mais lorsqu'un salarié a un conjoint ou un enfant en situation de handicap, l'accompagnement de ce salarié se situe en dehors de l'accord, je le déplore... J'entends bien que c'est un aspect légal, mais c'est une opinion personnelle...

### Thérèse ROSSI :

C'est la valorisation dans le budget qui n'est pas possible.

### Sylvie SAVIGNAC :

C'est un sujet qui me tient à cœur. Sur les enfants, nous avons pris des mesures dans d'autres accords. Ceux auxquels je pense, ce sont les parents de jeunes qui entrent dans l'emploi et qui ont encore beaucoup devant eux. On est indirectement sur la facilitation de l'intégration des personnes handicapées dans l'emploi. Quand on a des budgets à hauteur de ce que l'on a accepté à la marge d'avoir une mesure qui aille dans ce sens, y compris dans le cadre de l'accord ne me paraît pas aberrant. Je connais beaucoup de gens qui sacrifient une partie de leur propre emploi pour aider leurs enfants à accéder à l'emploi. Ce n'est donc pas très éloigné du sujet.

**Intervenant :** Par rapport à l'intégration d'un handicapé, je voulais attirer l'attention sur le poste confié à une personne handicapée. Sans trop faire attention à sa capacité de travail, son savoir-faire. Il y a souvent un écart entre le poste confié et son savoir-faire. On ignore qu'une personne handicapée peut avoir autant de compétences que les autres. On ne prend pas en considération qu'une personne handicapée, si on compense le handicap, cela n'aura pas d'impact sur ce qu'elle fera. Dans le milieu du travail, il va rester toute sa vie handicapé.

Je travaille à La Poste. J'ai fait un peu de tout sauf mon métier. C'est là que l'on se sent handicapé. Peut-être qu'il faut parler aussi de fiches de travail, de contenu pour laquelle la personne est embauchée. Peut-être que La Poste est un peu particulière par rapport à d'autres sociétés puisque les fiches de postes, on en parle, mais en réalité cela existe très peu. C'est bien qu'il y ait des contractuels maintenant qui sont embauchés avec des

contrats, mais une fois qu'ils sont à La Poste ils sont manipulés et employés comme tout le monde.

La Poste est peut-être un cas à part. Je répète en mettant l'accent, un handicapé devrait être embauché par rapport à son savoir-faire. Il ne s'agit pas juste de débarrasser de l'obligation d'emploi. Au lieu de payer, l'embauche de quelques handicapés et après on n'en parle plus.

**Intervenant :** Je travaille dans une société de services en informatique. Je travail pour le maintien des salariés dans l'emploi lorsqu'ils sont reconus travailleurs handicapés, il faut arriver à pouvoir les former de façon à ce qu'ils puissent continuer à travailler. Lorsque je vois les domaines de formation en informatique, il y a très peu de formations qui sont adaptées aux personnes handicapées. En plus, les personnes handicapées qui se font reconnaître : au niveau professionnel, c'est terminé. On n'a plus aucune visibilité au niveau professionnel et on ne sait même pas comment faire pour arriver à s'en sortir. Pour évoluer, il faut de la formation adaptée à notre handicap. C'est un manque profond en France.

**Jean-Yves LAUTRIDOU :**

On va prendre encore une question. On fera une salve de réponse et on décalera peut-être le repas de 5 minutes je ne veux pas frustrer les gens. Il y aura d'autres moments d'échanges à cet après-midi.

**Intervenant :** Bonjour, est-ce que La Poste va intégrer des plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés. Est-ce que les DIRECCTE peuvent être accessibles par avec la vélotypie. ?

**Intervenant :** Je fais partie du groupe La Poste. Je viens de la Picardie. Comment est-ce que l'on va pouvoir suivre l'accord handicap aussi bien au Courrier, à l'Enseigne, au niveau de la Banque postale ? Comment est-ce que l'on va pouvoir avoir un suivi au niveau de la région Picardie. Vous voulez être exemplaires, il faudra que cela puisse se voir. On voudrait savoir

comment tout cela va être décliné. Vous avez parlé de 170 référents handicap. On connaît certaines dérives. On voudrait les éviter. Comment est-ce que vous vous engagez derrière au niveau de la transparence ?

**Sylvie SAVIGNAC :**

C'est la question du déploiement, de la structuration et du pilotage de l'accord.

Vous verrez en lisant l'accord que nous avons consacré une partie importante à expliquer comment on allait déployer et comment structurer tout cela. Les référents handicap sont dans les NOD (directions territoriales métiers de La Poste), dans certain cas à temps partiel et dans certain cas à temps complet. A l'Enseigne, les référents handicap sont dans les DAST à temps complet. Ils sont connus. On a communiqué une liste référents. Structuration par métier, structuration par NOD. Et une structuration régionale avec des délégués régionaux pour les 21 régions.

Ces délégués ont un rôle essentiellement institutionnel de représentation de La Poste sur le territoire. Pour nous, ils ont un rôle majeur, notamment les personnes que nous avons identifiées comme étant nos correspondants handicaps sur le territoire. Ils vont être en relation avec les organes institutionnels de la région et avec les associations qui sont des partenaires importants pour nous. Ils vont permettre d'orienter les directions d'activités vers des partenariats efficaces, connus et utiles.

Maintenant, comment savoir que le budget est utilisé pour le handicap ? Nous avons des comptes à rendre à DIRECCTE chaque année. C'est l'intention sur le respect d'un engagement tel que l'embauche se fait à la fin de l'accord, parce qu'elle est en montée en charge, on a quand même des contrôles à effectuer. On a mis en place un outil de pilotage sous forme de plan d'action et de suivi du budget.

On a dans chaque direction d'activité un chef de projet handicap qui est en

charge de rendre des comptes régulièrement. On a un comité de pilotage et d'orientation qui se réunit avant la commission de suivi avec les syndicats. Ce comité de pilotage d'orientation dresse des bilans réguliers de la mise en oeuvre des différents axes. On va avoir une commission d'orientation prochainement et dans la foulée un comité de suivi avec les organisations syndicales signataires. On a mis en place un traçage de dépenses. On a mis en place des moyens en termes de pilotage, sachant que l'on est légalement plafonné en termes de moyens de pilotage. On ne peut pas consacrer plus de 20 %. Les organisations syndicales ont été attentives à ce que l'on multiple pas tous les acteurs.

**Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Je crois qu'il y avait une autre question.

**Intervenant :** Ma réflexion s'adressera surtout à Sylvie SAVIGNAC. Je suis postier et responsable départemental au niveau CFDT. Je suis d'accord avec ce que vous avez dit concernant ce qui existe à La Poste au niveau de l'accompagnement des parents qui sont confrontés au handicap. La seule chose que l'on espère, c'est que l'on ne va pas passer encore 40 ans pour les agents qui sont concernés. Vous avez parlé d'une formation au niveau des managers. Il faudrait une formation, c'est vrai, mais il faudrait aussi des moyens.

Aujourd'hui, sur le terrain, il faut atteindre les 6 %. Donc, on va voir des agents qui sont en difficulté pour leur demander de remplir une demande de RQTH. Au moment où des agents ont déjà été remplacés, au moment où on leur dit : on ne sait pas ce que tu vas devenir, parce que ton poste va disparaître, il y a une grosse problématique. J'aimerais qu'on en revienne à ce qui existait il y a une dizaine d'années. J'ai l'exemple d'une personne qui a été recrutée à l'époque en Cotorep. C'était un handicap visible dans une position de travail qui n'était pas cachée et cela s'est très bien passé.

Aujourd'hui, ces services-là n'existent plus. À chaque réorganisation, c'est un combat pour dire que vous avez quelqu'un qui est Cotorep il faut garder un emploi de ce type-là. Nous ne sommes pas pris en compte dans les fameux CAP (enveloppe de moyens) qui sont donnés au bureau. Je vous souhaite de réussir, mais mes origines sont de Lourdes et je crois que vous allez pouvoir y aller à ma place.

**Intervenant :** Je suis en activité à la Poste. Je voudrais témoigner du décalage entre la volonté affichée par la direction nationale dont je ne mets pas en doute la sincérité et la manière dont le niveau opérationnel prend le sujet. J'ai pu assister au pilotage local pour la mise en route de l'accord, il n'y a rien. La seule chose qui en ressort, c'est un objectif local d'augmentation des personnels RQTH. On a des DRH en région qui tiennent un discours pour les salariés d'engager une telle démarche. On n'a rien à leur apporter en termes d'argumentation sur l'intérêt d'engager une telle démarche. Une autre remarque par rapport à l'objectif d'embauche qui figure dans les accords. 480 embauches en 3 ans, c'est aujourd'hui 17 millions de masse salariale annuelle. C'est 1/3 du montant de l'accord.

Une question pour Thérèse ROSSI. Est-ce que l'augmentation prévisible des accords agréés ne risque pas à terme d'assécher les sources de financement des AGEFIPH ?

**Intervenant :** Il n'y a pas eu de réponse à la question de Mme.

**Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Une dernière question puis nous répondrons.

**Intervenant :** Bonjour, je suis membre de la commission de la CFDT Lorraine. Mon collègue délégué du personnel de la CFDT. Je suis responsable de 7 salariés sourds. L'année dernière, nous avons fait des conventions pour les sourds. On pensait bien les connaître, mais les sourds ont plusieurs handicaps. Il y a des sourds malentendants, des sourds profonds. La

vélotypie, c'est bien, mais il faudrait quand même mettre un interprète LSF. Je ne leur reproche pas, mais c'est pour la prochaine fois. L'année dernière, on a fait une convention, il y avait 8 candidats, les 6 sont passés. C'était des questions pour les entendants en français. Il y avait 3 embauches. 2 ont réussi, 2 entendants et 1 sourd. Avec la CFDT Lorraine, on s'est battu. On aura des conventions uniquement pour les salariés sourds. Ce ne sont plus des questions en français, mais c'est de la pratique.

#### **Jean-Yves LAUTRIDOU :**

On nous reprochait de ne pas avoir répondu à une question. La question portait sur la régionalisation.

#### **Sylvie SAVIGNAC :**

Sur la régionalisation. Est-ce que c'est la déclinaison de l'accord dans les régions ? Les plans régionaux ? En lien avec le territoire et les structures de l'AGEFIPH en territoire ? C'est cela ? L'AGEFIPH n'a pas de structuration véritable en territoire. On a un accord national et on a la structuration que j'ai décrite en termes de déploiement sur les différentes entités de La Poste et des partenariats avec des associations qui peuvent être des associations locales.

Du fait de notre accord agréé, c'est nous qui prenons en charge les aides financières et matérielles que l'AGEFIPH peut donner dans d'autres cas qui ne sont pas sous accord agréé. L'accord agréé met l'entreprise en pleine responsabilité du sujet.

Je ne sais pas si je réponds dans la foulée sur les autres questions.

On a un travail interne avec les associations d'entreprises qui est essentielle. Il est essentiel pour nous d'avoir des relais tels que les associations pour mettre en avant le plus clairement possible les avantages de la RQTH, mais sans obligation aucune. Quand on fait de l'information au sein de

l'entreprise, on la fait pour tous les salariés de l'entreprise. Je suis opposée à donner des objectifs aux entités en termes d'obligations de l'emploi. Cela n'a aucun sens. Tout cela est la résultante... De tous les axes et toutes les actions que l'on va mettre en oeuvre au travers de l'accord qui vont donner lieu à de nouvelle reconnaissance éventuelle.

J'ai parlé d'incapacité en disant au départ que l'approche était quantitative et financière qui était liée à cette baisse mécanique du fait que l'on ne prenait pas en compte les inaptes, mais sur la durée de l'accord, on a obtenu de pouvoir financer le maintien dans l'emploi des personnes en situation d'incapacité. On a négocié avec l'État avant de négocier avec les syndicats parce qu'on est dans quelque chose de totalement inédit par le fait que nous sommes passés du fonds public à l'AGEFIPH.

Pour terminer et pour parler du temps passé et de ces postes qui étaient réservés, certes, il y avait une espèce de sécurité pour tout le monde. Mais la philosophie aujourd'hui est différente. C'est peut-être plus compliqué, mais il faut peut-être changer de culture, mais on n'est plus là-dedans. Il faut que l'on comprenne que le handicap concerne tout le monde. On ne va pas intégrer qu'un seul type de handicap dans l'entreprise, mais toutes les différences. Cela suppose un changement de culture et de mentalité. Et ce n'est pas la moindre des choses. Si nous réussissons sur ce domaine-là, cela se verra forcément.

**Intervenant :** Effectivement les cotisations de l'AGEFIPH sont à la baisse. C'est une bonne nouvelle. Je crois que cette baisse de contribution nous incite et vous incite à prendre le débat en dehors d'un point de vue budgétaire. C'est le nerf de la guerre, mais je pense qu'il va falloir innover, trouver des solutions sur tout ce que l'on a évoqué. Et je crois que nous aurons besoin les uns et des autres.

**Thérèse ROSSI :**

Effectivement, le nombre d'accords a évolué, surtout depuis la loi de 2005. Mais la courbe ne va pas évoluer de façon continue, car ces accords s'adressent à des entreprises d'une certaine taille. Il faut aussi un budget minimum. En dessous d'un certain budget, ce n'est pas possible. C'était juste pour dire que vous pouvez être rassurés. Cela va s'auto réguler.

**Jean-Yves LAUTRIDOU :**

On a presque tenu les délais. Cela prouve que le débat n'est pas fini. Dans la sacoche qui vous a été remise, il y a 2 brochures. Construire un accord de qualité et une autre qui s'appelle Cap ou pas cap.

Autre chose, cela a été réalisé grâce à une convention passée entre la CFDT et l'AGEFIPH. Vous avez une fiche pour participer à l'évaluation de l'outil à faire remonter. Il y en avait une 3e sur le maintien dans l'emploi, malheureusement elle est en rupture de stock. Gilles de la fédération handisport m'a dit que Thu KAMKASOMPHOU était malade et qu'elle ne pouvait pas venir, mais nous aurons à partir de 15:30 Samy EL GUEDDARI un nageur qui a participé aux jeux paralympiques de Londres. Il va nous parler de son vécu, de son quotidien et de sa façon d'appréhender le monde du travail. Je vous invite à passer à côté.

Je remercie une fois encore les intervenants de cette table ronde particulièrement enrichissante.



**RASSEMBLEMENT  
HANDICAP**

COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

**Mardi 20 novembre 2012**

---

**APRÈS-MIDI**

---

Esat- Saint Mandé



**Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Comme tout à l'heure, nous allons commencer par un petit film. On va lancer un qui va introduire la table ronde de cet après-midi. Je vous invite à vous asseoir. C'est un film qui se passe chez Fleury-Michon (Vidéo) « Maintien dans l'emploi et aménagement de poste suite à un TMS »

**Jean-Yves LAUTRIDOU :**

J'invite à me rejoindre Isabelle FORTIER, médecin du travail. Christophe JACQUES-ANTOINE de l'association Starting Block, Sami EL GUEDDARI va nous rejoindre.

Ce film introduit bien le débat en montrant à la fois le rôle du militant syndical, on voit bien qu'il est proactif, et le rôle majeur du médecin de travail. Lorsque je préparais cette table ronde avec Isabelle FORTIER elle me disait qu'il y avait une méconnaissance des médecins du travail sur cette problématique. Je voulais vous faire réagir sur le vieillissement du salariat. Ce problème qui est déjà récurrent dans les entreprises le sera encore plus parce qu'on constate une intensification du travail dans toutes les entreprises. Cela n'est pas sans conséquence sur la santé des salariés.

**Isabelle FORTIER :**

Merci. J'ai été médecin du travail pendant de nombreuses années en Haute-Marne. Et j'ai été médecin de la Cotorep pendant 25 ans. Je m'occupe toujours de valider les bilans d'orientation des travailleurs handicapés qui sont demandeurs d'emploi. C'est pour cela que nous avons un regard intéressant sur le vieillissement de la population et le handicap.

Par rapport au film, il est évident que c'est une des missions essentielles du médecin du travail. Mission essentielle qui malgré la réforme qui vient de sortir, qui est liée à la carence médicale organisée depuis des années par tous les gouvernements qui se sont succédé, on a un déficit en médecins

du travail extrêmement important. La moyenne d'âge des médecins du travail est de 59, 7 ans. Plus de 2000 vont perdre leur retraite dans les années à venir et on n'en forme seulement 46 par an. La protection des salariés va certainement en subir les conséquences. On a bien été obligé d'accepter que cette réforme se mette en place. Dans la majorité des cas, vous allez être vus par les infirmières en santé du travail et les visites seront espacées jusqu'à 24 mois.

Le rôle du maintien dans l'emploi et du reclassement professionnel reste une mission essentielle du médecin du travail. Il est là pour protéger la santé des salariés en ayant la connaissance du poste. Le médecin doit se déplacer sur le lieu du travail et faire des préconisations positives. Un médecin du travail ne doit pas dire M. ou Mme untel ne doit plus faire cela. C'est M. Mme untel doit bénéficier de tels aménagements à son poste de travail pour que son état de santé ne se dégrade pas, ce qui évite à l'employeur de sauter sur l'occasion et de dire si elle ne peut plus faire ça, je la licencie. Contrairement à ce que l'on croit, il y a beaucoup de possibilités d'aménagement et il y a beaucoup de personnes pour aider à apporter les connaissances techniques. Vous avez entendu dans le film, 20 € pour aménager un poste de travail. C'est à l'employeur de protéger la santé des salariés et ensuite mettre en oeuvre tout ce qui est nécessaire pour le reclassement de la personne. Surtout dans le cas d'une maladie professionnelle. Je trouve très honnêtement qu'Alain, le délégué, a été très gentil, parce que quand on a commencé à travailler à 14 ans chez Fleury-Michon, c'était bien organisation du travail qui était responsable de dégradation la santé du salarié.... J'ai eu l'occasion de travailler dans une fromagerie où on avait les mêmes problèmes de troubles musculo squelettiques.

La majorité des médecins se contente de mettre des réserves négatives en disant : ne doit plus porter de charges, ne doit plus faire part de, etc. Il doit avec les organisations syndicales et le CHSCT rechercher des solu-

tions. On a la possibilité d'avoir des mutations, mais si on ne va pas sur le terrain, on ne peut pas le faire. C'est impossible. Seul le salarié connaît l'entreprise même si le médecin du travail se déplace très souvent sur le lieu du travail pour étudier les postes de travail, il ne connaît pas aussi bien que vous votre poste de travail et les postes disponibles. C'est en discutant avec les organisations syndicales et les CHSCT et en travaillant en commun qu'on arrive à trouver des solutions pour maintenir les salariés en activité du mieux que l'on peut.

Un salarié n'a pas à payer les conséquences des conditions de travail. Dans le droit privé, les salariés ont la possibilité de travailler à temps partiel et de bénéficier d'une invalidité indemnisée par la sécurité sociale, sauf qu'au moment de la retraite, c'est extrêmement pénalisant. Dans le public, le problème est différent. Vous vous retrouvez avec des personnes qui n'ont pas le droit à l'invalidité. Là, c'est vous qui allez décider de travailler 5 h par jour ou 6h par jour en acceptant de perdre sur le salaire. C'est à l'employeur de prendre en considération toutes ces préconisations que le médecin du travail va faire est de le dire par écrit. Cela doit être dans votre dossier médical. Et le médecin du travail doit dire : ont fait des propositions et l'employeur est tenu de répondre par écrit. Quand on regarde dans la réalité des faits, on s'aperçoit que c'est très rarement fait.

Si ces missions avaient été réalisées correctement, on ne serait pas dans la situation dans laquelle nous sommes à l'heure actuels... Je pense que les salariés de la poste connaissent bien ce problème de troubles musculo squelettiques. Le médecin du travail prodigue des conseils aux salariés à l'employeur, mais si on n'agit pas ensemble avec les organisations syndicales, on ne peut rien obtenir. La problématique que l'on a est à peu près celle-ci. Les médecins du travail se contentent de faire des visites médicales et parfois même ne remplissent pas leur rôle de conseil vis-à-vis des salariés. Quand une personne est en situation de handicap, en difficulté sur

son emploi que ce soit pour une maladie professionnelle, un accident de travail ou de la vie ordinaire on doit lui donner tous les conseils nécessaires pour la maintenir dans l'emploi.

Intervenant : La théorie c'est bien, mais la pratique

**Isabelle FORTIER :**

La pratique, je l'ai faite pendant 35 ans.

**Intervenant :** Avec la médecine du travail, on ne passe pas plus d'un quart d'heure.

**Isabelle FORTIER :**

Je veux bien répondre à là question.... Je vais peut-être paraître sévère, mais je le dis comme je le pense, les médecins du travail se retranchent trop souvent derrière cela. J'ai eu l'occasion la semaine dernière de faire une formation professionnelle. On m'a dit, dans le milieu hospitalier c'est 7 médecins pour 9000 personnes. Les médecins ont répondu exactement ce que vous venez de dire, on n'a pas le temps.

**Intervenant :** Il y a un manque de médecins.

**Isabelle FORTIER :**

Là-dessus, on est tout à fait d'accord. Cela a été organisé depuis 1971 avec la mise en place d'un examen qui a bloqué les études médicales entre la première année et la 2e année. C'est le numerus clausus. On a empêché des étudiants à accéder à la 2e année de médecine. C'était bloqué à 3000. Les 5 confédérations en 1999 sont allées voir Bernard Kouchner pour lui signaler qu'on allait à la catastrophe. Bernard Kouchner nous a dit, on va passer à 6600. On demandait 9000. Sinon on court à la catastrophe aussi bien en médecine de soins. Je peux vous dire que dans le département de Champagne-Ardenne, c'est une véritable catastrophe. On est passé cette

année à 7400 seulement. Manque de médecins en général, médecine de soins, mais médecine de prévention aussi. C'est sûr que l'on manque de médecins. Mais les médecins avaient encore la possibilité de pouvoir quand même s'occuper des salariés. Le médecin du travail n'est pas là pour faire une visite médicale, prendre votre tension et que dire que vous fumez trop.

**Jean-Yves LAUTRIDOU :**

J'avais une question. Vous dressez un bilan qui paraît assez pessimiste par rapport à l'évolution que j'évoquais tout à l'heure. Est-ce que vous constatez une augmentation des pathologies dues au travail ? Est-ce que l'on peut être inquiet sur une explosion de ces pathologies ? On évoquait ce matin en parlant des accords... Est-ce que l'on peut arriver à changer la politique de l'entreprise sur le maintien dans l'emploi ?

**Isabelle FORTIER :**

Je dresse un panorama assez noir de l'avenir et de ce que sont les pathologies professionnelles. Je vais vous dire pourquoi on a cette pseudo certitude. On voit au niveau des troubles musculo squelettiques qu'ils ont encore augmentés. Cela fait des années que les plans nationaux qui sont mis en place nous parlent des troubles musculo squelettiques et nous parlent d'une diminution de 25 % des accidents professionnels et des déclarations des maladies professionnelles.

Ils sont en train de bloquer les déclarations. On dit qu'il ne sert à rien de se déclarer en maladie professionnelle. Si vous avez un problème de santé, vous vous mettez en invalidité. Sauf qu'à 62 ans, votre invalidité s'arrête. La réparation d'une maladie professionnelle est perçue à vie en cas d'incapacité. Elle a une réparation qui lui permet de travailler un petit peu moins, parce qu'elle va toucher un petit quelque chose jusqu'à sa mort. Mais cela ne répare pas. L'idéal est d'éviter la maladie professionnelle en améliorant



les conditions de travail.

Par rapport au reclassement professionnel, on ne trouve pas de travailleurs handicapés à embaucher. C'est vrai que quand vous avez des personnes... Vous prenez quelqu'un qui a 55 ans, vous augmentez l'âge de la retraite, cela nous pose souci... dans un accord, il n'y a pas de limite d'âge. Il n'y a aucune raison pour qu'on n'embauche pas une personne à 55 ans sur un poste par rapport à un accord d'entreprise. Bien sûr que celles que l'on retrouve à 55 ans sont des personnes qui ont une qualification très basse. Et elles sont souvent très tendues physiquement. Mais n'oubliez pas que l'on peut toujours faire de la formation professionnelle. Le médecin du travail peut indiquer comme mesure de reclassement. Quand vous êtes reconnu travailleurs handicapé, vous pouvez avoir une suspension de votre contrat de travail pour partir en formation et cela ne coûte pas un sou à votre

employeur. C'est une possibilité.

L'employeur n'a pas le droit de porter un jugement quand un médecin du travail, avec votre accord, vous oriente vers un reclassement professionnel par le biais d'une formation. Il doit justifier pourquoi il ne le fait pas, mais il ne peut pas dire comme je l'ai entendu dire chez Sanofi : Monsieur, vous êtes trop con. Il vaut mieux que je vous licencie. Ce n'est ni au médecin du travail de juger, ni à l'employeur. On n'a pas le droit de virer une personne ou de lui interdire l'accès à la formation. Surtout si vous êtes travailleurs handicapés, cela ne va rien coûter à l'employeur. C'est une possibilité.

Les médecins la connaissent, mais n'y pensent pas forcément. C'est pour cela que nous travaillons tous ensemble. On dit souvent que l'on a le médecin du travail que l'on mérite. Il ne faut pas hésiter à aller le chercher, à aller le voir, aller lui parler. Tous les médecins de La Poste auront été informés. Ils ont tous été informés de la mission handicap.

Dans l'accord de La Poste, il y a un budget prévisionnel de 56 millions par rapport aux 3 années précédentes, mais tous les ans, si l'accord n'a pas été respecté, il va être réévalué. Normalement, vos médecins du travail doivent être informés. Les CHSCT aussi. Il y a de l'argent, il y a une information. À nous de vérifier que cette information est une réalité. Quand vous allez rencontrer votre médecin du travail, vous allez lui poser la question. Je ne sais pas s'il y a des membres de CHSCT dans la salle : Est-ce que vous avez été informés ? La politique du handicap doit être soulevée en CHSCT. Le médecin du travail dans son rapport annuel doit en parler. Les travailleurs handicapés sont toujours soumis à une surveillance médicale renforcée.

#### **Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Je voudrais laisser le temps à la salle de réagir tout à l'heure. Je voudrais passer la parole à Christophe JACQUES-ANTOINE de l'association Starting Block qui m'a remis un petit film.

Nous l'avons invité pour qu'il nous présente la campagne «Handivalides».  
(Vidéo) : présentation de la campagne « Handivalides »

#### **Jean-Yves LAUTRIDOU :**

On parle d'inclusion, des étudiants en situation de handicap. Il y a une sensibilisation des étudiants qui sont sans doute les managers de demain et aussi inclusion des étudiants. Vous travaillez dès le collège. Vous avez dit qu'il y a des freins que peuvent se mettre les jeunes en situation de handicap dans leurs perspectives d'études. Il faut leur faire prendre conscience qu'ils peuvent poursuivre des études.

#### **Christophe JACQUES-ANTOINE :**

On a vu un film qui a été tourné lors d'un week-end de formation que nous avons organisé il y a 3 semaines pour des étudiants bénévoles qui s'engagent avec nous sur des actions autour du handicap. Je vais vous expliquer plus précisément ce que nous faisons au sein de Starting Block. Ce n'est pas une association sportive. On est une association d'éducation à la citoyenneté et à la solidarité. On met en place des actions par les jeunes vers les jeunes placés sur de la pédagogie active. Pas seulement sur le handicap, mais sur un certain nombre d'attitudes citoyennes que l'on juge importantes aujourd'hui. On est sur pas mal de thématiques citoyennes. On les organise en mobilisant des étudiants qui vont être formés et accompagnés pour mener des actions auprès d'autres jeunes. Les jeunes pourront mieux sensibiliser d'autres jeunes que des personnes plus âgées. Une thématique a pris beaucoup d'ampleur au fil des années, c'est la thématique du handicap. Probablement, parce qu'il y a un enjeu en matière d'éducation à la citoyenneté et la solidarité qui est très important sur ce champ-là. Le projet « Handivalides » a pour finalité de favoriser l'inclusion globale des jeunes en situation de handicap du collège au premier emploi.



On a des actions qui s'adressent à différents publics. On travaille avec de jeunes collégiens de 6e et de 5e sur un projet de jumelage. On travaille avec des jeunes de 14 à 18 ans sur des actions de tutorat et nous travaillons avec des étudiants et dans le milieu des entreprises sur des sensibilisations autour du thème du handicap à travers une campagne qui s'appelle « Handivalides ».

Un mot sur nos actions de jumelage. Ce sont des projets où l'on va favoriser l'inclusion des collégiens en situation de handicap en organisant des rencontres entre collégiens valides et collégiens en situation de handicap tout au long de l'année. L'enjeu est de leur apprendre à dépasser les différences et à démystifier le handicap. Il faut pouvoir travailler dès le plus jeune âge sur les préjugés et les représentations que l'on se fait de l'autre. Pour nous, c'est un enjeu fondamental d'intervenir dès cet âge-là.

Une action qui intervient juste après le jumelage, ce sont les tutorats Han-

divalides. Il s'agit d'accompagner des jeunes collégiens et lycéens en situation de handicap dans une démarche d'éducation à la citoyenneté et à la solidarité pour une meilleure préparation de leur projet scolaire et professionnelle quel qu'il soit. Le but est de démystifier le monde de l'enseignement supérieur et de l'entreprise. On est persuadé que l'on doit être sur des actions de ce type. Moins de 20 % des personnes handicapées ont un niveau égal ou supérieur au bac. 1/3 seulement des lycéens handicapés envisage de poursuivre leur scolarité après le bac. Seuls deux bacheliers sur 10 poursuivent des études supérieures.

Notre pari, c'est que des étudiants vont pouvoir démystifier le monde de l'université, parce qu'ils sont eux-mêmes étudiants et faire passer le message à ces jeunes que c'est possible. Il s'agit parfois d'enlever certains fantasmes, car il y a certaines filières qui ne sont pas possibles à suivre pour des jeunes en situation de handicap. Un grand manque est aussi celui de l'information sur les études que peuvent suivre les jeunes en situation de handicap. Une étude de droit au savoir avait interrogé des lycéens. 37 % des lycéens ne savent pas quelle formation suivre après le bac et 52 % ne savent pas dans quel établissement aller. Nous voulons faire venir des personnes qui travaillent dans la politique handicap de l'enseignement supérieur pour dire aux jeunes que c'est possible. Il faut les autoriser à se projeter vers l'enseignement supérieur. C'est pareil avec le monde professionnel. Pour beaucoup de jeunes en situation de handicap, ils ont beaucoup de mal à se projeter dans l'univers de l'entreprise. Ils pensent qu'il n'y aura pas de place pour eux dans les entreprises. Pourtant il existe certains aménagements qui peuvent être mis en place. Nous travaillons donc sur ce volet projection dans l'avenir.

**Intervenant :** Je reviendrai sur un élément essentiel et qui n'est pas pris en compte. 20 % des personnes handicapées ont un niveau égal ou supérieur bac. Il y a une ségrégation qui est faite dès le primaire où on oriente les

personnes handicapées vers des filières spécialisées. Il faudrait faire des statistiques par rapport à des gens qui ont intégré un cursus normal au niveau scolaire.

**Christophe JACQUES-ANTOINE :**

Tout à fait. Certains me disaient qu'il y a moins besoin de mettre en place ce type de projets entre des établissements spécialisés et des classes de collégiens valides. On a pu constater qu'il y avait une sorte de transfert, un certain nombre de collégiens ont rejoint le milieu ordinaire. Au final, ce sont toujours les personnes qui ont le handicap le plus lourd que l'on va retrouver dans le milieu spécialisé. Effectivement, je n'ai pas tous les chiffres. Sur les chiffres, en matière de handicap, il faut toujours un peu se méfier. Ce sont les chiffres d'une association qui s'appelle Droit au savoir. J'enchaîne avec un projet qui s'inscrit dans la continuité du tutorat. On travaille avec des établissements secondaires sur la campagne Handivalides qui est l'un de nos plus grands projets. On s'attaque aux problèmes, qui ont pu être évoqués en filigrane ce matin, de l'accès aux études supérieures pour les jeunes en situation de handicap. Notre objectif est de démystifier le handicap, de favoriser l'engagement des étudiants autour du handicap. On va toujours travailler avec des étudiants qui ne sont pas forcément des étudiants handicapés, mais qui vont être un relais de notre campagne et prendre conscience des difficultés que peuvent connaître les étudiants en situation de handicap.

L'un des objectifs est aussi d'accompagner les politiques handicaps des établissements supérieurs. Il y a des universités et des grandes écoles où cela fonctionne assez bien, où l'on a une politique handicap très développée et d'autres où cela reste parcellaire. Il y a énormément d'établissements où il y a très peu d'étudiants handicapés. Il y a 12 000 étudiants handicapés dans l'enseignement supérieur, soit 0,4 % des étudiants. C'est beaucoup

plus qu'au début des années 80. En même temps, cela reste très peu. Il y a une progression depuis la signature des chartes diversité et handicaps, grandes écoles et handicap en 2007 et 2008, mais il reste énormément de travail à faire. 23 % des étudiants handicapés ont un niveau supérieur à la licence contre 38 % pour le reste de la population étudiante.

Comment intervient-on dans les universités et les grandes écoles ? On a un atelier de mise en situation où on interpelle les étudiants par de témoignages de gens en situation de handicap. C'est toujours l'idée de favoriser les échanges. Est-ce que tu connais des étudiants handicapés dans ton université ? Non, pourquoi ? On va réunir des directeurs de missions handicap et on va essayer de trouver une solution locale aux problèmes qui se posent. Dans certaines écoles, c'est l'accessibilité des concours. Dans d'autres, c'est un travail sur la transition entre le secondaire et le primaire. Aujourd'hui, une des grosses problématiques, c'est que des missions handicap sont créées dans les universités, mais le handicap doit être l'affaire de tous. Ce n'est pas à un service seul de s'occuper de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. On essaie de promouvoir l'idée d'une équipe plurielle. C'est au référent handicap de s'occuper de cette question, mais également aux enseignants, au bureau d'insertion professionnelle, à toute la communauté universitaire. C'est un énorme chantier. On a fêté les 10 ans de la campagne l'an dernier et il y a quand même de la progression.

Je voulais faire un dernier focus sur une action primordiale qui est celle de la formation. La formation des étudiants au sein de l'université sur cette question du handicap. Il y a un problème de méconnaissance du handicap. On essaie d'inculquer un peu de culture au niveau du handicap chez les jeunes, de travailler avec les universités et les grandes écoles pour qu'il y ait des modules autour du handicap qui puisse être intégré dans les parcours de formation. Il est incroyable que des jeunes qui sortent écoles de

commerce et qui deviennent managers n'aient jamais entendu parler du cadre légal. Nous faisons cela avec l'idée de former les futurs salariés de demain, les futurs managers et les futurs syndiqués.

**Jean-Yves LAUTRIDOU :**

J'ose à peine répéter ce que vient de me dire Isabelle. Quand on est syndiqué, on est déjà un peu handicapé.

**Christophe JACQUES-ANTOINE :**

L'idée est de démystifier un peu le syndicat auprès des étudiants. Pour beaucoup d'étudiants, syndicat apparaît un peu comme la planète Mars. Ils ne sont pas trop sensibilisés à cette question. Le syndicat peut être un espace d'engagement pour aller travailler sur ces questions d'inclusion des jeunes en situation de handicap. De notre côté, je pense que l'on comprend assez vite qu'il y a une urgence est un enjeu à mettre en place des choses pour travailler avec l'entreprise, avec l'enseignement supérieur. On a des salariés qui viennent pour témoigner de leur situation et des politiques handicap de leur entreprise. Si on arrive à faire cela, on aura tout gagné.

**Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Quand on intègre le monde de l'entreprise, on oublie un peu ce que l'on a fait pendant ses études. J'espère en tout cas que ces étudiants investis n'oublieront pas leur engagement de jeunesse.

J'ai le plaisir maintenant d'accueillir Sami EL GUEDDARI. Il vient de nous rejoindre. Et je le remercie. Ce matin, il ignorait qu'il serait avec nous à Saint-Mandé.

Je vous laisse vous présenter et présenter votre parcours. Votre parcours d'athlète de haut niveau, car je crois que vous étiez outre-Manche il y a très peu de temps dans une piscine olympique ou plutôt paralympique. J'ai

entendu que le CIO refusait l'appellation olympique. Et que c'était pour ça qu'il y avait un logo un peu différent.

**Sami EL GUEDDARI :**

Je suis nageur handisport depuis maintenant 10 ans. Je suis né avec un handicap de naissance. J'ai une prothèse à la jambe gauche et une malformation à la main droite. J'ai tout fait pour ne pas intégrer la fédération handisport, mais elle m'a rattrapé malgré tout et ne me lâche pas. J'ai intégré un milieu ordinaire aussi bien scolairement que sportivement. Et je ne me reconnaissais pas dans un mouvement... Parce que je ne le connaissais pas et ne le connaissant pas je l'assimilai à l'image du grand public sur les personnes en situation de handicap. Un handicapé pour moi était une personne en fauteuil. Je disais donc que je n'avais aucune raison de faire du sport handisport.

J'ai intégré une fac de sport. J'ai pensé que si j'avais de meilleures notes en natation handisport, cela me permettrait de moins travailler dans une autre matière. J'étais un nageur aguerri valide, mais avec aucune prétention internationale et même de championnat de France. Du jour au lendemain, je me suis retrouvé à être champion de France dès ma première année handisport. De là, s'est ouvert à moi des perspectives de niveau international. J'ai redoublé d'efforts aussi bien scolairement que sportivement, parce que le double projet est important

J'ai raté les jeux d'Athènes en 2004. Je suis allé aux jeux de Pékin où j'ai fini 6e et là je reviens des jeux de Londres où j'ai été finaliste du 50 m nage libre. Et j'ai échoué à la 4e place. Voilà en quelques mots mon parcours sportif.

Je suis embauché au sein du ministère des sports. Mon Master m'a permis de passer et de réussir des concours de la fonction publique. Voilà en quelques mots qui je suis.

**Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Je tenais à rappeler tout le partenariat qu'il y a eu entre la CFDT et la fédération Handisport qui a été une réussite et que l'on compte bien poursuivre. Rappeler également que notre fédération est la fédération du sport. C'est nous qui négocions la convention collective des sports. Évidemment, comme nous sommes une organisation syndicale professionnelle, la vision que vous avez de l'emploi nous intéresse. Les carrières sportives ne durent qu'un temps.

Vous êtes un salarié et un salarié confronté à des difficultés pour accéder à l'emploi. J'ai regardé un peu la liste des athlètes à Londres et j'ai vu qu'il y avait un certain nombre d'athlètes qui n'avaient pas d'emploi.

**Sami EL GUEDDARI :**

Le haut niveau est très exigeant. Je m'entraîne entre 24 et 26 heures par semaine. Démarcher un employeur peut présenter certaines difficultés quand on est en situation de handicap, quand on est sportif de haut niveau c'est d'autant plus compliqué. C'est en partie une des raisons qui fait que beaucoup d'athlètes ne sont pas salariés. Il y a aussi des emplois dont il faut se méfier, car il y a des gens qui sont détachés à temps plein.

À mes 18 ans, j'avais voulu travailler et je m'étais adressé à une boîte d'interim. J'avais signalé mon handicap. Ce n'était pas une obligation, mais je trouvais cela normal. La conseillère m'avait dit, vous êtes handicapé à plus de 80 % et en plus vous vous appelez Sami. La difficulté d'intégration existe. Pour les jeux paralympiques, on a toujours tendance à dire, ce n'est pas normal avec les jeux olympiques. Peut-être. Mais la coupe du monde de football féminin, mais en même temps elle existe comme la coupe du monde de football masculin. Vous avez tous ici un mode de fonctionnement propre, des qualités et des défauts qui vous sont propres. Pour cer-

taines entreprises, il est très difficile de s'intéresser aux besoins d'une personne. Beaucoup de dirigeants... Savoir de quoi il a besoin, c'est finalement l'humaniser. Et humaniser, ce ne sont pas forcément les habitudes que les entreprises ont prises depuis quelques années.

La 2e difficulté, c'est le niveau d'études. C'est un point qui a longtemps été négligé et c'est pourtant la base. On a demandé aux entreprises la lourde tâche d'intégrer avant la scolarité. On avait une population très peu qualifiée, voire sous qualifiée. Les établissements protégés y ont contribué. J'ai beaucoup aidé mes collègues qui étaient en centre. Mais professionnellement parlant, on leur disait qu'il y avait les AAH - allocation adulte handicapé.

Il faut se battre pour pousser les croyances, les préjugés et le fait de ne pas vouloir mettre ces personnes en situation d'échec. Finalement, j'étais dans une classe valide et les 3/4 étaient moins bons en sport. Moi j'étais moins bon français et meilleur en maths. Aujourd'hui, c'est très bien parce qu'on intègre. Mais est-ce que l'on intègre bien. Il faut intégrer en bon discernement, en bonne intelligence. Malheureusement, ce n'est pas toujours le cas. Beaucoup de nos jeunes ne pratiquent plus d'activités sportives. Ils sont intégrés dans des établissements ordinaires, mais il y a des professeurs qui sont peu ou pas formés et nous avons énormément de jeunes qui sont dispensés de sport. C'est un exemple qui est parlant. C'est une évolution par l'annulation de la discipline.

Prenons une personne amputée des 2 bras. J'ai un collègue qui est atteint de cette pathologie qui est très lourde. Il a appris un réel bagage dans les centres spécialisés. Beaucoup de personnes font des allers-retours entre établissements ordinaires établissements spécialisés pour s'approprier leur handicap. C'est là où l'entreprise a maintenant un rôle crucial. Un salarié qui vient frapper à la porte l'entreprise et qui n'a jamais travaillé, elle va lui dire quel aménagement avez-vous besoin ? La personne n'a jamais



travaillé. Elle fait la démarche de s'intégrer dans le milieu professionnel, mais elle est en attente de conseil. Elle ne veut pas minimiser son handicap, mais parfois elle n'en a pas conscience.

Moi j'ai redoublé 2 fois, c'était de ma faute. On est encore dans une croyance, peut-être que l'on nage très mal, mais on est les meilleurs... Et on a souffert pendant des années de ce qu'était le Téléthon. La manière dont cela a été instrumentalisé pour recruter des dons a peut-être desservi leur handicap. Un manager qui accueille des personnes en situation de handicap à un travail énorme à faire. Un travail en amont parce qu'on n'attend pas d'avoir la personne handicapée pour sensibiliser les collaborateurs, aménager les locaux, avoir une politique handicap, mais aussi dans la présentation et le questionnement de la personne. Il n'y a pas de mauvais termes. Je vois beaucoup d'entreprises qui disent est-ce que l'on peut finalement poser des questions ? Est-ce que l'on peut demander quel est l'état pathologique ? À partir du moment où cela se voit très peu il y a beaucoup de pathologies invisibles essayons d'avoir de plus en plus. On a l'impression que l'on a moins de personnes en situation de handicap en raison de tout le travail intra-utérin qui est fait avec les moyens de prévenir certaines pathologies, on guérit davantage les cancers, on survit davantage aux accidents de la route et on a aussi toutes les maladies invisibles. La verbalisation est la clé de la réussite de l'intégration, mais la bonne verbalisation. Si vous allez vers une personne et que vous lui dites qu'est-ce que tu as ?... Quand je vois une personne tétraplégique si lourd, je ne le regarde pas en disant : mon pauvre ! pourtant, il a trouvé ses astuces et son mode de fonctionnement et c'est très riche. On a une sportive qui avait fait un Master de droit et qui ne parlait pas ou en tout cas qui parlait très mal. La première fois que je l'ai vu, j'ai dit je ne savais pas que l'on prenait des personnes handicapées mentales avec nous. Après, j'ai appris à connaître les pathologies. Tout cela contribue à ce que l'on travaille ensemble.

### Jean-Yves LAUTRIDOU :

Merci beaucoup pour ce témoignage. Ce matin, on a parlé du fond, mais pas de discrimination positive. On embauche un travailleur handicapé par rapport à ses compétences. J'aimerais que la salle réagisse. Vous avez certainement des questions.

**Intervenant :** J'ai une RQTH à titre personnel. Vous avez beaucoup parlé des TMS, il serait temps de parler des problèmes de risque auditif sur les centres d'appels. Les centres d'appels créent de plus en plus de maladies professionnelles que l'on a du mal à faire reconnaître. Les médecins du travail, on les rencontre, ils ont la connaissance de l'accord qui a été fait sur le handicap, mais pour la mise en application, c'est la quasi-totalité du temps à la demande des organisations syndicales. C'est bien dommage. Pourtant, les lignes managériales sont bien informées. Je voulais revenir sur l'intervention de Christophe JACQUES-ANTOINE.

C'est bien de confronter les valides et les handicapés dans le milieu universitaire. Mais c'est souvent l'enseignant qui bloque. C'est l'élève handicapé qui va être obligé de se battre. J'ai eu deux cursus. Quand on est intégré dans un cursus traditionnel, dès le départ on m'a dit tu ne pourras pas faire des études comme tout le monde. Ce sont dans les structures adaptées qu'on va les encourager. C'est dès le départ, dès la jeunesse, parce que nos futurs employeurs de demain, c'est dès le départ qu'il faut sensibiliser tout le monde.

Quand on a un handicap invisible, c'est très difficile même lorsque ce handicap est dû à un accident du travail. Je crois que la bataille est encore plus dure et au niveau de l'enseignement aussi. Et souvent les gens n'ont pas envie d'être stigmatisés.

**Intervenant :** J'aurais une question est un témoignage. Mon témoignage concerne la prévention pour les médecins du travail de La Poste a de la

reconnaissance de handicap. Je vais vous citer deux cas que j'ai en tête. Une factrice, le médecin du travail lui dit qu'elle était inapte et lui a fait des préconisations négatives. Or, si mes souvenirs ne sont pas trop anciens, ces préconisations doivent s'accompagner d'une future réorientation professionnelle disant vous êtes apte à telle ou telle activité. On lui a proposé d'être femme de ménage alors qu'elle ne peut pas porter de charges lourdes et surtout on lui a proposé un poste qui n'existe plus dans le cadre réglementaire postal.

Deuxièmement, c'est un cadre commercial dans le sud-ouest de la France. Il est malvoyant. Il a été arrêté pour une autre problématique. Lorsqu'il a demandé à reprendre son travail, on lui a proposé un poste à 2h de son domicile, donc 4 h aller retour de son domicile. Pourtant, le médecin du travail avait fait correctement ses préconisations.

Par rapport à l'action du médecin du travail, quels que soient les intervenants, vous avez indiqué qu'il avait un devoir de conseil. Aujourd'hui, mon vécu est que les médecins du travail pour la majorité bloquent et refusent de nous voir. Un médecin du travail que j'ai eu au téléphone m'a dit : je ne veux pas vous parler, car vous allez m'enregistrer.

#### **Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Peut-être une petite réponse déjà nous prendrons après 2 autres questions.

#### **Isabelle FORTIER :**

J'ai parlé des TMS, parce qu'il y avait un film qui parlait des TMS. Mais je suis entièrement d'accord. Quand on prend les statistiques des maladies professionnelles ne parle que de TMS. Les cancers professionnels sont sous déclarés. Cette déclaration existe par méconnaissance des médecins du travail qui dans cette réforme auront une obligation de conseil auprès

du salarié comme tout docteur en médecine. Un médecin que vous allez consulter qui découvre une maladie pour laquelle il méconnaît l'origine doit interpellé sur vos conditions de travail et après vous conseiller de faire la déclaration de maladie professionnelle. S'ils ne le font pas, vous êtes tout à fait en droit de les interpellé gentiment. En plus, on a des systèmes de reconnaissance de maladies professionnelles parallèles. Sur les risques psychosociaux, on ne peut pas se spécialiser en tant que médecin du travail sur les risques psychosociaux. On doit voir toutes les pathologies. Vous avez soit ceux qui ne parlent que de ça, soit ce qui ne complètement. Là-dessus, il ne faut pas hésiter. Cela fait partie de leur mission. La mission du médecin du travail et de protéger le salarié.

La prise en compte de la problématique de la situation de handicap à l'école. On pensait avec la loi de 2005 à une fusion de la section enfant et de la section adulte. On pensait que la maison départementale du handicap allait améliorer les choses. On avait promis des milliers d'auxiliaires de vie. Elles n'ont aucune formation. Si vous mettez 2 enfants tout petit ensemble, ils ne font pas la différence.

Cela se passe très bien. Mais plus l'on attend longtemps pour les mettre ensemble, plus on va mettre à jour les différences. Pour revenir à ce que vous disiez tout à l'heure par rapport à la problématique du handicap, de toute façon on est tous en situation de handicap. J'enlève mes lunettes et je ne peux plus travailler, je suis en situation de handicap. Effectivement, c'est un cas basic, mais c'est une réalité. Les postes de travail sont aménageables par salarié et pas pour un groupe de salariés. Normalement... Dans le milieu ordinaire, quand on met les enfants ensemble, on a beaucoup plus de facilité à résoudre certains problèmes. Pour répondre à la préconisation de reconnaissance de travailleurs handicapés, le médecin du travail doit faire des préconisations positives. Il ne peut pas aller à l'encontre de la vie du salarié sauf en cas de danger vital pour le salarié. Le médecin du

travail qui va dire à un cadre malvoyant, tu vas faire 4 heures de route par jour, excusez-moi, mais c'est le médecin du travail qu'il faut soigner. Vous savez, le médecin du travail est un médecin. Il est là pour vous servir. Il est au service du salarié et il doit essayer de faire en sorte de vous reclasser correctement, mais avec votre accord. Le médecin du travail, c'est à vous qu'il doit obéir. C'est avec vous qu'il doit prendre des décisions et pas avec l'employeur.

**Intervenant :** J'étais dans un service et on m'a rapatriée dans un endroit excentré. Je n'avais aucun moyen de locomotion pour me rendre. Qui aurait dû organiser mon transport ?

**Isabelle FORTIER :**

L'employeur a une obligation de mettre en oeuvre des mesures pour transporter les personnes. Par rapport à la formation, quand on parle de préconisations pour une activité professionnelle, n'oubliez pas le fameux bilan de compétences. Une personne qui change de voie professionnelle, on peut lui faire faire un bilan de compétences. La reconnaissance travailleur handicapé va vous permettre de pouvoir prétendre à un bilan de compétences. C'est votre démarche d'être reconnu travailleur handicapé. Cette démarche est individuelle. J'entendais ce que vous disiez par rapport à cette personne qui a fait son Master de droit. Je connais un monsieur qui est ingénieur, il est pratiquement quadriplégique et il a fait des études d'ingénieur. Il est dommage que Sylvie Savignac soit partie. La Poste l'avait embauché pour montrer qu'ils embauchaient des travailleurs handicapés. Il est pris en photo et ensuite au placard. Sauf qu'ils ont oublié leurs organisations syndicales. Elles l'ont ressortit du placard en disant il est chef de projet et il restera chef de projet. Ils l'ont d'ailleurs mis sur la mission handicap.

**Intervenant :** Comment faire quand une personne rencontre un médecin de prévention concrètement ? Que fait-on ?

**Isabelle FORTIER :**

Quand on a un médecin de prévention qui ne joue pas son rôle... Cela dépend si vous êtes du secteur public du secteur privé. Si vous êtes du secteur privé, vous pouvez aller voir l'inspecteur du travail et ensuite le médecin inspecteur du travail. Dans chaque région, vous avez des médecins inspecteurs régionaux du travail qui peuvent rappeler au médecin du travail ou de prévention ses missions. Dans 99 % des cas, ils prennent en compte les remarques des salariés. Ils se chargent d'écrire au médecin du travail. Et il les convoque.

**Intervenant :** Quels sont vos recours lorsque vous faites une préconisation à l'employeur et que celui-ci ne donne pas une suite favorable.

**Isabelle FORTIER :**

C'est pareil. C'est l'inspection du travail. À partir du moment où un employeur ne prend pas en compte les avis du médecin du travail... S'il n'a pas répondu, vous avez les comités d'entreprises qui vont être consultés et le CHSCT qui a un rôle à jouer dans toutes ces problématiques de reclassement. Mais s'il n'a pas justifié, on saisit l'inspection du travail. Il faut que la justification soit écrite. Si on demande un écran pour une personne malvoyante. On sait qu'il y a de l'argent dans l'accord handicap. Je ne vois pas comment l'employeur peut dire je n'ai pas d'argent pour payer un grand écran à cette personne. En admettant qu'il le fasse, on saisit l'inspection du travail.

**Intervenant :** Comment est-ce que cela se passe en général ?

**Isabelle FORTIER :**

Ça se passe bien. Il ne faut pas céder. Un médecin du travail tout seul ne peut rien faire, mais ensemble, on avance.

**Intervenant :** C'est bien, on va vers de plus en plus d'accord sur le handicap. Si on fait ces accords handicap... Il y a beaucoup de sommes. Je pense qu'on oublie la partie humanisation dans l'entreprise. Cet accord handicap est une intégration des personnes handicapées. Cela n'aura pas de sens si ce n'est pas fait dans le sens de la collectivité. Les salariés doivent être associés à cette politique. C'est aussi intégré dans l'environnement de l'entreprise, dans le quotidien. On a peut-être des fois tendance à mater nos collègues handicapés, à les regarder avec peut-être de la bienveillance. C'est prendre du temps avec eux. En tant que militant dans l'entreprise, on doit prendre du temps pour aider ceux qui sont dans l'entreprise à avoir un autre regard sur le handicap, mais regardant le travail. Et on a encore des efforts à faire. Et aussi les associer au groupe de travail. On a peut-être tendance aussi à parler pour eux. Ce sont des choses qu'il ne faut pas oublier. C'est mon témoignage. Pour avoir rencontré des malentendants, il est vrai que l'on parle souvent pour eux. Quand une personne qui est dans un fauteuil, pour aller aux toilettes, ces 3 fois plus de temps que pour une personne normale. Ce sont ces petites choses au quotidien auxquelles il faut penser. Il faut aller voir la personne qui a un handicap et ne pas parler à sa place.

**Sami EL GUEDDARI :**

Je vous écoute depuis tout à l'heure. Les recours, quels recours. Les formulaires, quels formulaires ? Vous êtes tous des militants. Moi je pense que les managers ont un rôle prédominant. Finalement, c'est du bon sens d'adapter un poste de travail, de lui proposer un plan de carrière, de faire un bilan de compétences. Il y a aussi une construction à avoir, un projet

commun d'évolution de carrière, de formation. Comme pour tous collaborateurs, il faut l'intégrer à la vie de l'entreprise. Il faut que tout soit fait dès le départ. C'est très difficile quand on a l'impression de devoir mener une bataille pour se faire reconnaître. Pourquoi est-ce qu'on a mis en place tout cela ? Pour une raison simple, parce qu'on ne faisait pas confiance aux salariés. Les examens, on les donne plus ou moins facilement à une personne handicapée. Il faut arrêter. Il faut avoir les mêmes objectifs. Fixer la feuille de route au départ et on y va. Le handicap est un postulat de départ. Une fois que l'on a mis les choses à plat, c'est parti. Je ne vais pas aller critiquer mon collègue, parce qu'il a un bureau aménagé, un nouveau PC, etc. c'est aussi cela la sensibilisation. Ne pas jalouser son voisin, parce que s'il un aménagement, c'est qu'il en a besoin. Réussir à avoir confiance en son collègue. Il faut changer le regard, mais cela passe par la connaissance. Quand on ne connaît pas le handicap et les aménagements nécessaires, c'est difficile.

**Intervenant :** Je suis vendeur chez Orange et CHSCT. J'avais une question pour Sami EL GUEDDARI. Chez les jeunes, on sait que le sport est un sérieux facteur d'intégration dans la société. Est-ce que le ministère des sports s'est donné des objectifs par rapport aux jeunes handicapés pour les inciter à souscrire à des adhésions sportives de façon à faciliter l'intégration dans la société ?

**Sami EL GUEDDARI :**

C'est un des axes forts du ministère. La difficulté, c'est vraiment l'intégration. On a voulu faire de l'assimilation. Les jeunes en situation de handicap pratiquaient auparavant. Aujourd'hui, on a énormément de jeunes qui ne pratiquent plus et qui ne veulent surtout pas intégrer le milieu handisports parce qu'on a tout fait pour les mettre en milieu valide. Les parents ont un rôle primordial à jouer. Un parent qui a un enfant handicapé, c'est les

parents qui vont offrir le cadre dans lequel le jeune va se construire. Beaucoup de parents ne veulent pas aller vers le handisports. Ils ont eu du mal à l'intégrer au milieu ordinaire et ils ne veulent surtout pas faire machine arrière. Mais cela n'a rien à voir. C'est ce qui lui permet de pratiquer et de se réaliser. La force du sport pour les personnes en situation de handicap, c'est qu'il offre lui-même un paradoxe. C'est constructif et c'est constructeur. Il y a tout un ensemble de valeurs qui sont véhiculées par le sport qui sont peu représentées à la télévision aujourd'hui avec le football, mais qui existent malgré tout. Le ministère impulsait d'une manière forte avec une formation des professeurs de sports de l'éducation nationale qui est en réflexion à l'heure actuelle. C'est sûr que c'est une politique forte du ministère.

**Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Une dernière question.

**Intervenant :** Je pense qu'il n'y a pas d'évolution type par rapport au handicap. Je suis très content de voir que Sami EL GUEDDARI a réussi dans son parcours, mais son évolution n'est pas la même que d'autres personnes qui ont d'autres types de handicap et qui rencontrent énormément de difficultés, parfois dans tout leur parcours de vie. Même à un certain âge, lorsqu'ils arrivent à avoir des diplômes, ils arrivent à des positions ou ils sont en détresse. Quand on dit qu'il ne faut pas faire de discrimination positive, je suis tout à fait d'accord que l'on doit tous être considéré égaux face à des recrutements, mais quand vous allez voir un manager en 2012 et que vous lui dites que vous avez 10 CV et que l'un d'entre eux concerne une personne handicapée, son raisonnement c'est de dire je vais prendre celui qui n'est pas handicapé, parce que si je prends la personne handicapée, cela va être compliqué à gérer. Cela va être plus un poids qu'un élément positif. Il faut savoir faire respecter la loi.

Face aux préjugés de discrimination, il faut faire respecter les lois. Quant aux questions médicales, je remarque souvent qu'entre la théorie et la réalité, il y a un énorme fossé. Les médecins du travail ont un lien de subordination par rapport à l'employeur. Le médecin a du mal à prendre des positions, de permettre un réaménagement, parce que l'employeur l'appelle au téléphone et lui demande de trouver un autre moyen. Quand le salarié n'a pas de collègues syndiqués autour de lui, il se retrouve un peu perdu face au médecin qui le convainc que c'est la meilleure solution et l'employeur qui dit qu'il va avoir du mal à le reclasser. Parce qu'il ne veut pas faire l'effort de chercher à trouver une solution. C'est super compliqué.

C'est pour cela que je dis que vouloir considérer une personne handicapée comme une personne normale dans un parcours de vie n'est pas forcément vraie. Les personnes handicapées, comme elles ont un parcours où il y a beaucoup de difficultés, cela leur crée un caractère et une personnalité de battant, mais par rapport à la réalité de la vie, il y a des fois où l'on a besoin de remettre des choses en place et sensibiliser dans les entreprises. Je suis persuadé que dans notre société individualiste, s'il n'y a pas de syndicat, s'il n'y a pas de loi pour imposer certaines règles, on va peut-être régresser ou être toujours au même niveau.

**Sami EL GUEDDARI :**

Je ne suis qu'une partie de la vérité. Je suis athlète de haut niveau et c'est très atypique. Une entreprise qui reçoit 10 CV donc une personne en situation de handicap, à compétence égale, elle prendra la personne en situation de handicap. L'obligation l'emploi a beaucoup fait. J'ai une mission, je suis content que l'on ne me parle pas que de mon handicap. Ces 6 % ont été un coup d'accélérateur, un coup de projecteur sur les étudiants et les adultes en situation de handicap. On est quand même dans une période où beaucoup d'entreprises prennent à bras-le-corps avec des référents handi-

cap. On est quand même en progression. Je vois que la cause du travailleur en situation de handicap est portée par des personnes très motivées. Je suis toujours un optimiste convaincu et je me dis continuons à évoluer, continuons par ce que nous avons commencé. La loi de 2005 nous a permis d'avancer. N'oublions pas que nous sommes toujours différents. Tout le monde vient avec son vécu et avec ses compétences. C'est avec ses compétences que l'on veut intégrer les entreprises.

**Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Christophe voulait réagir aux propos de Sylvie.

**Christophe JACQUES-ANTOINE :**

On a des étudiants en situation de handicap qui font la jalousie de leurs camarades valides, parce qu'ils vont recevoir beaucoup plus de propositions de stages. À compétence égale, l'entreprise va avoir intérêt à recruter des personnes en situation de handicap. Après, la personne qui se retrouve diplômée, qui a fait un parcours du combattant pour y arriver, je suis d'accord, c'est très compliqué. C'est une pyramide avec des goulots d'étranglement à chaque niveau. Pour ceux qui finissent diplômés, la tendance se renverse. Et il y a de belles opportunités. Je rebondis sur l'intervention de tout à l'heure. Vous avez parlé d'humanisation. Ce matin, on a parlé de la négociation des accords. C'est votre cheval de bataille. Mais le militantisme, c'est aussi d'avoir un caractère pour sensibiliser et d'humaniser au quotidien. Je pense qu'il y a vraiment un engagement de chacun à ce niveau-là. Le handicap est toujours une situation. On parlait tout à l'heure d'assimiler d'intégrer. On aime bien le verbe inclure parce qu'on met vraiment le doigt sur cette situation de handicap qui est avant tout construit par l'environnement humain. J'espère que c'est quelque chose qui ressortira de ces échanges.

**Jean-Yves LAUTRIDOU :**

Je suis désolé, il y avait d'autres questions, mais les gens ont des trains à prendre. Il faut aussi que l'on respecte tous les gens qui ont fait cet effort de venir là pour passer cette journée ensemble, et le respect, c'est le respect des horaires. Avant de passer la parole à Yvan à qui j'ai donné la lourde tâche d'être le grand témoin de cette journée, je trouve que les propos que nous avons entendus correspondent très bien à ce que nous avons essayé de faire avec ces marque-pages à travers la phrase : et si le handicap n'était pas seulement un problème de handicap ? Nous aussi, syndicalistes, nous avons notre vision des choses. Parfois, on a des tas de préjugés. Ici c'est M. préjugé qui a toujours des tas d'idées reçues. Balayons devant nos portes et écoutons un peu. J'espère que l'objectif de cette journée aura été atteint. On souhaitait vraiment qu'on en discute, qu'on arrive avec nos idées et qu'on puisse échanger, évidemment avec un axe syndicale, entreprise emploi. Je vous remercie tous d'être venu aussi nombreux. Nous avons atteint l'objectif que nous nous étions fixés, parce que ce n'était pas évident. Je remercie Isabelle, Christophe et Sami les intervenant de cet après midi et je passe maintenant la parole à Yvan, notre « Grand témoin ».

**Yvan BERAUD :**

Il m'appartient de conclure cette journée. Je vais commencer par remercier l'ensemble des intervenants, Jean-Yves qui a organisé cette journée, aux militants du réseau qui nous ont aidé à organiser cette journée et Isabelle qui vous a accueilli ce matin et l'accueil et l'ensemble du personnel de l'établissement. Vous avez remarqué que l'on fait cette réunion dans un lieu où de n'avons pas l'habitude d'aller.

Pour le secrétaire général de la fédération, cette journée est une immense fierté. On est aussi la fédération du sport et travailler sur ce sujet avec un athlète de haut niveau, on a des syndicats d'entraîneurs valides dans

les fédérations. S'ouvrir sur d'autres sociologiques que celle que l'on voit d'habitude... Là, on est sur du sport qui est moins médiatique et je trouve que Sami a une personnalité extraordinaire.

Des éléments de synthèse. Les organisations du travail, les travailleurs handicapés ou les travailleurs en situation de handicap et je pense à tout ce qui ce déroule dans les entreprises autour du e-management. On soigne de mieux en mieux les maladies chroniques, des gens qui vont rester malades et qui ne seront pas 100 % efficace une fois stabilisés. Cela renvoie aussi au débat qui a été posé, le droit de ne pas dire que l'on est handicapé. Le droit à la différence, mais aussi le droit à l'indifférence. Des entreprises comme La Poste ou France Telecom qui ont signé des accords vont à la chasse des travailleurs handicapés.

La question de l'embauche est une question assez centrale. Il me semble que cela renvoie à toutes les discriminations. Cela a été dit ici. L'embauche se fait sur les compétences. Elle ne se fait pas sur les diplômes. Les diplômés sont une reconnaissance des compétences. On incite les salariés qui n'ont pas de diplômes à en passer, mais c'est la compétence qui compte. On avait essayé de négocier dans la branche Syntec une convention de branche sur les travailleurs handicapés. Les patrons disaient qu'on ne peut pas embaucher, on a fait faire une enquête. Dans les gens que l'on voudrait recruter, il y en a qui sont dans les écoles. Ils veulent des travailleurs masculins, blanc, entre 25 et 30 ans. Des comme cela, il n'y en a pas beaucoup. Si en plus il faut qu'il y en ait 6 % d'handicapés là-dedans, on est mal barré. On a parlé de course d'obstacles. Ils veulent un ingénieur de très haut niveau. Ce n'est pas donné à tout le monde. C'est une course d'obstacles. Ce n'est déjà pas donné à tout le monde, si en plus de cela, on a un petit handicap, on n'y arrive pas. Il y a très peu d'étudiants en situation de handicap qui sont dans ces situations-là. On essaie de leur dire, essayez de réfléchir autrement au processus de recrutement. D'ailleurs, ils n'ont pas de femmes. Ils n'ont pas

de travailleurs d'origine étrangère. Pourquoi est-ce que l'on ne recruterait pas des BAC +2 que l'on passerait via des formations en alternance, voire même des salariés qui n'auraient que le baccalauréat et que l'on montrerait à bac+2 ou même +5. Cette question de l'embauche nous semble extrêmement importante pour les travailleurs handicapés et pour les autres. Cela nous renvoie aussi à tous les stéréotypes que l'on peut avoir, y compris les stéréotypes que l'on porte sur les autres. Mme SAVIGNAC parlait des hôtesse d'accueil dans le hall d'entrée du siège de La Poste. Ce sont des jeunes filles très mignonnes, entre 20 et 25 ans, souvent blanches. Il n'y a pas de handicapées, pas de grosses, pas de vieux, pas d'arabes. Cela renvoie à quoi ? Le prestataire, quand il envoie un salarié à l'accueil de La Poste réfléchit à comment l'acheteur à La Poste pense ce que pense la personne qui va être accueillie à La Poste. Vous voyez l'espèce d'échelle de rebond de préjugés. Celui qui fait la proposition commerciale se casse la tête. On est dans le stéréotype. Allez au siège de La Poste et vous verrez par quel type de sociologie de personnes vous serez accueillis. J'en ai fait la remarque, peut-être que les choses bougeront. En plus, ce n'est même pas efficace professionnellement.

On a parlé du maintien dans l'emploi. C'était un de nos débats avec les copains de Caggemini. C'est très étonnant de négocier un accord dans lequel on dit que l'on va embaucher X salariés reconnus handicapés et que l'on sait par ailleurs que des salariés qui ont eu un cancer, le sida ont été viré mal proprement. Le médecin du travail, il ne faut jamais lui faire confiance. Ma propre assistante qui a des problèmes de santé, je lui ai dit aller voir le médecin du travail de la fédération pour faire adapter son poste de travail. Heureusement qu'elle va mieux. Avant que le médecin du travail vienne avec un ergonome, je pense qu'il va se passer du temps. Sauf que moi je suis incompétent. On lui a trouvé l'adresse d'un très bon ostéopathe. C'est une anecdote, mais c'est réel... Par delà la question du

maintien pour l'emploi, il y a la question de la formation professionnelle. Elle ne s'envisage pas de la même façon à 25 ans, 30 ans, 45 ans... La formation professionnelle est vraiment faite pour les valides.

Je ne reviendrai pas sur les TMS. Je vais aller sur la négociation des organisations du travail. Il nous semble et ce sera un de nos axes de travail pour les 4 prochaines années pour que tout le monde puisse trouver sa place au travail et trouver sur la durée. C'est un rôle central des organisations syndicales. C'était assez marrant en fin de matinée la révolte des postiers sur l'accord de La Poste. C'était gentil, mais cela montre bien la difficulté de l'écart entre le prescrit, le discours d'une entreprise et le réel que vous vivez. C'est vraiment un des rôles des militants syndicaux de pointer cet écart pour le réduire. Le réduire positivement, pour ramener le réel faire le prescrit. Honnêtement, elle est assez honnête dans ce qu'elle veut faire. Mais là-haut, à la direction, on est assez loin du terrain. Ils ont finalement parfois assez peu de moyens pour faire appliquer leur propre politique. Puisqu'il y a l'autonomie des métiers à la poste, des directions locales dans d'autres entreprises. Nous militants syndicaux avons un vrai travail de terrain pour réduire cet écart.

Sur les accords, l'histoire de Capgemini est intéressante. On est parti d'une situation où l'argent des handicapés servait à financer quelques associations, à faire des voyages à Pékin. On fait finalement beaucoup de communication et peu de choses pour les travailleurs en situation de handicap. Malgré tout, on essaie d'aller faire plus, c'est mieux. Évidemment, on a un

niveau d'exigence qui doit monter d'un accord à l'autre. Quand on démarre pour la première fois, on se dit qu'il y a plein de préjugés à surmonter ne serait-ce que les salariés dans l'entreprise. Et on arrive à progresser petit à petit.

Je vais être un peu provocateur. Je me souviens des négociations des ac-



cords 35 heures dans les années 2000 où il fallait mettre un paragraphe sur la discrimination homme/femme. Une femme nous a dit, il n'y a pas de discrimination dans notre entreprise, parce qu'il n'y a pas d'homme. C'est sûr. Il y en a d'autres, c'était l'inverse. Aujourd'hui, il n'y a pas de discrimination dans la promotion, parce qu'il n'y a pas d'handicapés. Vous l'avez dit sans le dire. Cela va être comme les femmes. Comme pour toutes les minorités. Quand il y aura beaucoup de travailleurs handicapés dans une entreprise, il va vraiment se poser la question de la promotion et de l'évolution professionnelle. Quand on ouvre la porte, les gens rentrent et ils ne vont pas faire pendant 42 ans le même boulot. Il va bien falloir qu'ils évoluent. Comment les former ? Comment les faire progresser ? Comment des gens valides ont-ils accepté d'avoir un chef handicapés ? Voyez comme ils ont du mal à accepter un chef d'origine étrangère. On va voir ce même type de chose qui va arriver.



Ce travail, on va le continuer. Cela n'est pas seulement une journée. Jean-Yves travaillera en lien avec le bureau fédéral. On a validé les axes on a resigné via la CFDT une convention avec l'AGEFIPH. Le travail que nous avons fait, c'est réussir à mobiliser les militants. On va continuer et notamment j'insiste là-dessus, le réseau agir sur le travail pour les militants et pour les adhérents, c'est vraiment le point d'appui fédéral. Jean-Yves ne peut pas tout faire. C'est vraiment le réseau Agir sur le travail qui est pour vous le relais dans les syndicats. Bon retour.

**Jean-Yves LAUTRIDOU :**

On va continuer également la collaboration avec handisports. Cela était validé au niveau de la fédération.

**Yvan BERAUD :**

J'oubliais, j'ai enregistré via Twitter. Vous devriez peut-être avoir des vidéos, j'ai enregistré ce qui s'est passé là. Je ne sais pas notamment la qualité sonore de ce que j'ai enregistré. Vous verrez bien.