



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Handicap et Travail : plus d'inclusion, moins d'exclusion !

Depuis sa création, la CGT s'est battue pour la défense des droits des salariés. Cette lutte, aujourd'hui, concerne tous les travailleurs qu'ils.elles soient privés d'emploi, retraités, sans papiers ou handicapés. Elle a toujours cherché à œuvrer dans la perspective d'un monde meilleur où chacun et chacune trouverait sa place.

La 24^{ème} édition de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, initiée par le Parlement Européen, se tiendra du 16 au 22 novembre 2020. Cette semaine s'organise à l'heure où la crise sanitaire, économique et sociale touche de plein fouet les personnes en situation de handicap qui doivent, plus que jamais, faire l'objet d'une attention particulière.

Aujourd'hui, en France, environ une personne sur cinq est marquée par le handicap et plus de deux millions vivent sous le seuil de pauvreté.

La question du handicap englobe également celle de l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail et de leur maintien à leur poste de travail.

Le taux d'emploi des personnes handicapées dans les entreprises est fixé à 6 % mais, dans la réalité, il est de 3,4 % dans le secteur privé et de 5 % dans le secteur public et leur taux de précarité est beaucoup plus élevé que chez les valides.

La CGT déplore le manque d'ambition récurrent et les échecs des politiques d'emplois des personnes handicapées depuis des décennies. Alors que les travailleurs handicapés sont surexposés en matière de précarité, c'est une discrimination qui doit être combattue.

La crise sanitaire liée à la COVID-19 a mis en exergue les dérives du libéralisme et de la mondialisation de l'économie. Elle a aussi eu des répercussions aussi importantes que désastreuses pour les personnes les plus vulnérables et les plus démunies. Alors que le monde du travail est particulièrement ébranlé en cette période de pandémie, les personnes handicapées sont, une nouvelle fois, touchées de plein fouet !

Il est urgent et nécessaire de changer de paradigme notamment pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Le travail doit s'adapter à la situation de chaque individu tout au long de sa vie professionnelle.

Qu'il s'agisse des conditions de vie au quotidien ou des conditions de travail, la CGT doit être à l'offensive afin de défendre et d'améliorer les droits des personnes en situation de handicap.

C'est pour lutter contre les discriminations, assurer la solidarité et aider les plus vulnérables à vivre dans des conditions décentes que nous pointons les difficultés issues de la crise sanitaire et proposons des transformations à court et moyen terme.

Concernant le contexte de crise actuel et la nécessité de développer des politiques permettant l'accès et le maintien de l'emploi des personnes en situation de handicap, nos propositions sont les suivantes.

Sur la santé

- fournir en quantité suffisante les moyens adaptés de protection individuelle : masques, gel hydro-alcoolique pour les personnes handicapées mais aussi pour les aidants familiaux et professionnels qui les accompagnent et, ce, en période de crise sanitaire ;
- adapter et rendre accessibles les informations indispensables à la mise en place des gestes barrières ;
- assurer l'accès aux soins des personnes handicapées, aux consultations médicales et actes paramédicaux qui ne peuvent être interrompus ;
- permettre une prise en charge non différenciée des personnes en situation de handicap en cas d'atteinte à la COVID-19 pour éviter de confronter les soignants à des problématiques de « tri » des patients dans l'accès aux soins dans les hôpitaux de première ligne ;
- adapter le traitement et la prise en charge des personnes atteintes de la COVID-19 à la spécificité du handicap, ce qui implique la formation et/ou spécialisation du corps médical au handicap ;

- organiser des « temps de répit » pour les aidants familiaux sous forme de relayage mais aussi le développement de services de soutien ou d'accueil (de jour, de semaine, etc.) ;
- rompre l'isolement des personnes en situation de handicap, en maintenant un lien social par le développement de tous les moyens humains et technologiques nécessaires (visio, etc.) et la mise en place d'un système de parrainage.

Sur l'insertion dans l'emploi

- développer des services d'accompagnement (éducatifs, soins, etc.) des enfants et adultes handicapés, lors des périodes de retour au domicile familial quelles qu'en soient la durée et la raison ;
- favoriser la continuité pédagogique en apportant tous les moyens matériels (aides techniques, adaptations pédagogiques et moyens humains (AESH individuelles et non mutualisées) en cas de reconfinement pour les jeunes fragilisés par le handicap ;
- accompagner, de manière renforcée et individuelle, les jeunes en situation de handicap vers la formation professionnelle afin de les aider à construire un projet de vie (CFA spécialisés, etc.) pour ceux qui ne peuvent suivre une formation générale ;
- mettre en œuvre les moyens nécessaires et assurer un réel accompagnement, afin que les jeunes travailleurs puissent construire et voir aboutir leur projet professionnel.

Sur l'emploi

- adapter le poste de travail pour les personnes handicapées en télétravail (matériel, ergonomie, aménagements nécessaires en fonction du type de handicap), avec l'appui et sous le contrôle des services de santé au travail ;
- maintenir la rémunération de tous les salariés handicapés y compris d'ESAT ou des EA, en période de confinement et en cas de chômage partiel ou de baisse d'activité ;
- donner le statut de salarié aux travailleurs handicapés des ESAT avec l'ensemble des droits liés au travail et négocier la mise en place d'une convention collective pour les travailleurs d'ESAT et d'entreprises adaptées avec les acteurs syndicaux et associatifs ;
- accompagner et sécuriser l'emploi des personnes en situation de handicap post-crise (charge de travail, horaires, aménagements, etc.) ;
- mettre en place un dispositif spécifique liée au handicap IRP, Cap Emploi, médecine du travail, employeur afin de garantir un réel maintien dans l'emploi post-crise ;
- intégrer davantage les travailleurs des ESAT dans les entreprises parmi les autres salariés.

Sur les compensations

- réduire les délais d'instruction des dossiers de demande d'ouverture et/ou de prolongation des droits par les MDPH ;
- favoriser la continuité des droits en accélérant le processus de reconnaissance des droits, sans limitation de durée (s'il ne s'agit pas d'une nouvelle demande) ;
- développer les services de compensation et de soutien variés et de proximité permettant aux personnes handicapées de mener une vie aussi autonome que possible comme elle le souhaite (aide humaine, auxiliaire de vie, assistance, etc.) ;
- augmenter les montants forfaitaires des différents éléments de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) dont notamment les tarifs horaires et montants mensuels de l'aide humaine ;
- revaloriser le montant de l'AAH (Allocation aux adultes handicapés) et désolidariser les revenus du conjoint/concubin dans le calcul de ce droit ;
- revaloriser la rémunération des travailleurs d'ESAT portée au Smic, avec reconnaissance de leur expérience et de leur ancienneté ;
- aménager la durée et les horaires de travail des salariés en situation de handicap, pour compenser la fatigabilité et permettre les soins.

Montreuil, le 16 novembre 2020