

### France Travail : les travailleur·ses handicapé·es aussi concerné·es

Le futur projet de loi dit Plein Emploi acte le bouleversement du service public de l'emploi. Parmi ces changements, ceux concernant les travailleurs et travailleuses reconnu·es comme handicapé·es peuvent être noyé·es dans l'immense machine que représente France Travail. Pour autant, ces changements nécessitent une attention toute entière car parties intégrantes de la stratégie France Travail et de la mise au pas d'un grand ensemble de travailleur·ses, au profit des entreprises et des employeurs.

#### Avant/après France Travail

L'insertion des travailleurs et travailleuses en situation de handicap, aujourd'hui en France, est l'affaire d'un certain nombre d'organismes et de statuts. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est le statut permettant aux travailleur·euse·s de bénéficier de ce circuit particulier. Ce circuit est pensé pour l'accompagnement à l'emploi d'un·e travailleur·se nécessitant une attention particulière, du fait du désavantage par rapport aux autres travailleur·ses dits « valides ». Un désavantage issu directement de l'organisation du travail, de marché de l'emploi et des exigences du système capitaliste : concurrence entre travailleur·euse·s, culte de la rentabilité, exigence de la productivité à tout prix etc.

- Ce circuit commence avec la reconnaissance administrative du handicap ;
- permettant l'accompagnement à l'insertion professionnelle par CAP Emploi, organisme dédié pour les travailleur·euse·s handicapé·e·s ;
- assurant un ensemble de droits à la formation via les Maisons Départementales pour les Personnes Handicapées ;
- via des services d'accompagnement au travail et au maintien au poste du travailleur·euse handicapé·e, l'Agefiph (Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) et les services en lien avec la PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle) ;
- avec une obligation légale de l'employeur, depuis 1987, d'employer au moins **6%** de travailleur·euse·s handicapé·e·s dans l'ensemble des effectifs. Ce taux moyen national est de **3,5% pour le secteur privé** et de **5,48% pour le secteur public** (2022). En cas de non-respect de cette obligation, l'employeur s'acquiert d'une contribution financière, versée à l'Agefiph ;
- et un « filet de sécurité » par le milieu du travail dit « protégé » (en opposition au milieu du travail dit « ordinaire » connu de l'ensemble des travailleur·ses valides) où un·e travailleur·se dont on estime qu'il n'est pas assez *apte* pour aller sur le marché du travail classique, peut être orienté·e dans des établissements médico-sociaux, dits Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT), où lui sera assurée une activité professionnelle, payée moins que le SMIC, dans un but de « rééducation » au travail inefficace.

Tout cet ensemble de droits et de dispositifs peuvent être soumis largement à la critique, au vu des difficultés objectives rencontrées par les travailleur.euse.s handicapé.e.s. Cet état de fait se constate dans l'accès à l'emploi des travailleur-ses handicapé-es : **32 % d'entre elles et eux sont embauché-es à temps partiel** (contre 17 % pour le tout-public), avec un **taux de chômage de 14 %** (contre 8 % pour l'ensemble des actif-ves, 2022) et pour finir, pas moins de **60 % des demandeur-ses d'emploi handicapé-ses sont en chômage de longue durée** en 2022 (contre 55 % en 2021).

France Travail entérine un certain nombre de changements pour les travailleur.euse.s handicapé.e.s :

- ➔ La reconnaissance du handicap (RQTH) va être attribuée automatiquement à un nouveau public élargi : accidenté-es du travail, victimes de maladies professionnelles, assuré-es bénéficiant d'une pension d'invalidité, les titulaires d'une carte « mobilité inclusion » avec mention *invalidité*, les titulaires de l'Allocation d'Adulte Handicapé (AAH) et les anciens élèves ayant bénéficié d'un projet personnalisé de scolarisation de la MDPH.
- ➔ **Lorsqu'un demandeur d'emploi obtient cette reconnaissance, l'opérateur France Travail en sera automatiquement informé.**
- ➔ L'opérateur est en lien avec la commission interne des MDPH (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) pour des propositions en matière d'orientation professionnelle vers le milieu protégé (ESAT, Entreprise Adaptée etc.).
- ➔ Tout un ensemble d'expérimentations vont être officialisées et généralisées, comme les Entreprises Adaptées (EA) : une entreprise du milieu « ordinaire », soumise aux dispositions du code du Travail et qui devra avoir la spécificité d'employer au moins 55 % de travailleur.euse.s handicapé.e.s parmi ses effectifs.
- ➔ Ces EA pourront abuser des nouveaux CDD Tremplin, d'une durée comprise entre 4 mois et 24 mois, conclus entre une entreprise adaptée et un-e travailleur-se en situation de handicap. Ce nouveau contrat de travail continuera les formes de pression, de précarité et de chantage bien connues des travailleur.euse.s handicapé.e.s.

**Les établissements composant le milieu de travail protégé ne sont pas en reste** : le projet de loi établit, pour les travailleur.euse.s d'ESAT, le droit à l'expression directe et collective en entreprise (notamment par l'accès aux instances représentatives du personnel), au droit d'alerte et de retrait, à l'adhésion à un syndicat, au droit de grève. Autant de droits qui n'existent pas, actuellement, dans les ESAT.

Il faut garder en tête que, bien que les travailleur.euse.s handicapé.e.s d'Esat occupent un poste, ils-elles ne sont pas pour autant considéré-es comme des salarié-es. Les Esat sont reconnus comme des établissements médico-sociaux, alors même que ces derniers réalisent des chiffres d'affaires importants, emploient de nombreux-ses travailleur-ses handicapé-ses et peuvent finir par ressembler à de véritables industries.

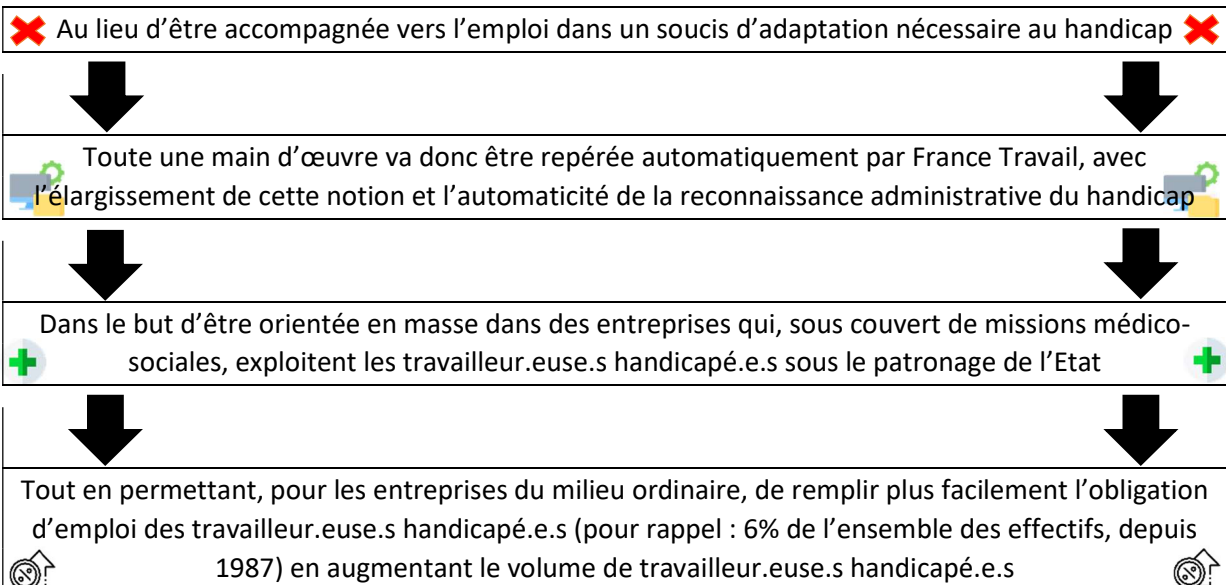
Les travailleur-ses d'ESAT sont considérés comme des « usager-es » du médico-social : ils ne cotisent pas pour l'assurance-chômage par exemple. Aussi, les travailleur-ses handicapé-es d'Esat n'ont pas de salaires mais une rémunération garantie, allant de 55 % à 110 % du Smic.

### Plus d'ESAT, moins de problèmes

Ces maigres « avancées » pour les droits des travailleur-ses en ESAT ne doivent pas faire oublier les conditions de travail désastreuses, représentatives de ce « capitalisme médico-social ».

Aussi, France Travail va offrir une porte de sortie simple et pratique pour évacuer le problème de chômage des travailleur-ses handicapé-es.

Dans le but d'engorger le marché du travail avec une main d'œuvre précaire et corvéable et de faire baissier artificiellement le taux de chômage, **la notion de travailleur-se handicapé-e va être massivement mobilisée** :



### Faciliter les 6% : un cadeau pour les patrons ?

Cette extension large de la notion de travailleur-se handicapé-e, prévue par la proposition de loi, est une aubaine pour les employeurs du privé.

Pour rappel, toutes les entreprises de plus de 20 salariés doivent embaucher 6% de travailleur-ses handicapé-es dans leurs effectifs, sous peine de payer une contribution financière. L'arrivée massive de nouveaux travailleur-ses reconnu-ses automatiquement comme handicapé-e.s, sans leur avis, permettra aux employeurs d'avoir un choix plus large de recrutement par une main d'œuvre plus élargie et, finalement, d'échapper aux sanctions financières.

De la même manière, on risque d'assister également à une compétition accrue entre travailleur-ses handicapé-es, organisée par le marché du travail, via cette automatisme et l'élargissement du public reconnu comme handicapé.e. Par cette main d'œuvre élargie numériquement, les employeurs auront tout le loisir de trier et de sélectionner les travailleur.euse.s reconnu.e.s handicapé.e.s parmi les plus « employables » et les plus « opérationnelles » en entreprises. De fait, les employeurs et les logiques du marché du travail vont **mettre en concurrence et développer une image du/dela « bon-ne handicapé-e employable » et du mauvais, jugé-e plus inemployable.**

**Revendication CGT** : Le travail doit s'adapter aux travailleurs et travailleuses handicapés

Cette proposition de loi aura des conséquences désastreuses pour les travailleur·ses handicapé·es tout en restant très rentable pour le patronat et l'Etat : baisser artificiellement le taux de chômage, fournir une main d'œuvre élargie, rendre service aux employeurs dans l'emploi des travailleur·euse·s handicapé·e·s. etc.

Face à cela, la CGT rappelle les **fondamentaux essentiels et nécessaires** :

- ➔ Le droit à un travail digne et reconnu pour tous et toutes ;
- ➔ Via l'obligation d'adapter le travail aux travailleur·ses ;
- ➔ Assurer par un droit à un salaire ou traitement répondant aux besoins avec la garantie d'un véritable déroulement de carrière ;

Dans ce sens, pour la CGT : [le handicap est un combat syndical](#) :

- **le·a travailleur·se handicapé·e doit être l'égal·e de tou·tes les travailleur·ses.** La perte d'autonomie ne doit plus être un élément discriminant dans l'entreprise.
- **Ce n'est pas à l'humain de s'adapter au travail.** Cela passe par un renforcement des aménagements des postes, une médecine du travail pouvant remplir ses fonctions, l'interdiction des licenciements pour inaptitudes, des lieux de travail réellement accessibles, un droit à la retraite anticipée etc.
- **Le travail ne doit pas être source de handicap** : il est nécessaire de développer des politiques de prévention en santé au travail et de reconnaissance de la pénibilité.

**A l'orientation forcée et au tri des travailleur·ses, la CGT répond par la reconnaissance, l'adaptation et l'accompagnement de chacun selon ses besoins et à chacun selon les moyens.**