

HANDICAP : METTONS FIN AUX DISCRIMINATIONS

Nous vivons depuis quelques jours au rythme des Jeux paralympiques. Derrière cette formidable vitrine, la réalité et le vécu des personnes en situation de handicap, notamment dans les entreprises, sont tout autres. Le chemin reste trop souvent semé d'embûches pour que les démonstrations d'intégration que nous voyons en ce moment se transforment en réalité dans le monde du travail.

Il ne s'agit pas seulement de se donner bonne conscience et d'afficher une image positive des entreprises « modèles » en la matière. Ces entreprises restent l'arbre cachant la forêt de l'exclusion des travailleur-ses handicapé-es. Le handicap reste en France le premier motif de discrimination recensé par le Défenseur des droits.

Contre cela, les pouvoirs publics doivent regarder en face les nombreux freins à l'embauche et à l'inclusion des salarié-es handicapé-es :

- **les politiques de « non-recrutement » des entreprises** d'abord : nombre d'entre elles préfèrent inciter leurs salarié-es à faire reconnaître leur handicap, parfois provoqué par de mauvaises conditions de travail, plutôt que d'embaucher des personnes en situation de handicap. Cela leur permet d'atteindre le taux réglementaire des 6 % de salarié-es handicapé-es sans effort particulier en matière de recrutement et de se conformer à la réglementation (et donc de s'exonérer des contributions financières). Aujourd'hui encore, le taux d'emploi moyen des personnes en situation de handicap stagne à 3,5 %, loin des 6 % demandés par la loi de 1987...

- **la place des travailleur-ses dans l'organisation de travail** : combien de travailleur-ses handicapé-es, en fauteuil par exemple, trouve-t-on à l'accueil d'une entreprise de services ou d'un service public par exemple ? Combien d'entreprises promeuvent des travailleur-ses handicapé-es à des postes d'encadrement ou de responsabilité ?
- **les salarié-es en situation de handicap cantonné-es aux postes les moins valorisés** : elles et ils sont relégué-es aux travaux difficiles ou au télétravail permanent qui les rend invisibles et dispense l'employeur d'adapter les locaux ou d'améliorer les conditions de travail. En découle une situation des plus paradoxales : les travailleur-ses handicapé-es sont les plus exposé-es à la pénibilité du travail, du fait du manque d'accès aux formations et aux études supérieures, et sont cantonné-es aux postes les plus à risques (*Dares Analyse n° 35, 2024*);
- **l'accessibilité de manière large** : l'accès à l'éducation, à la formation, les conditions d'accès à un logement adapté, aux transports en commun sont encore à améliorer, notamment pour permettre au plus grand nombre d'accéder à un emploi. La faute directe aux pouvoirs publics qui, pour exemple, avaient revu à la baisse la part des logements accessibles dans les constructions neuves : réduite à 20 % avec la loi Elan de 2018, elle était originellement de 100 % avec la loi sur le handicap de 2005...

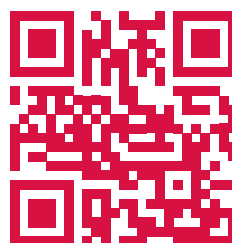


La CGT revendique une égalité de traitement pour toutes et tous, à l'embauche comme au cours de la carrière. Cela implique :

- la stricte application du Code du travail en matière d'adaptation de poste et de maintien à l'emploi. Tou-tes les travailleur-ses ont droit à un emploi (par le respect des 6 %) ou encore à un poste adapté à leur besoin et à leur santé ;
- un développement des infrastructures, des transports en commun adaptés pour permettre de se déplacer librement ;
- le développement des services publics accessibles, notamment par l'accueil physique ;
- le renforcement des prestations liées au handicap (notamment la revalorisation de l'allocation adulte handicapé-e) et la réduction des délais de traitement des différents dossiers, notamment pour les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ;
- un véritable budget à hauteur des besoins pour l'Éducation nationale pour plus d'intégration, notamment par l'embauche en nombre d'AESH ;
- les violences sexistes et sexuelles subies par les travailleuses handicapées doivent être au centre d'une politique urgente de prévention, de sanctions et d'accompagnement avec de véritables moyens mis en place : les travailleuses et les femmes en situation de handicap en général sont surexposé-es aux violences, notamment au travail (enquête Ifop/Ladapt, 2022).

Ensemble gagnons l'égalité entre tous les travailleurs et toutes les travailleuses !

**Rejoindre
la CGT**



contact.cgt.fr