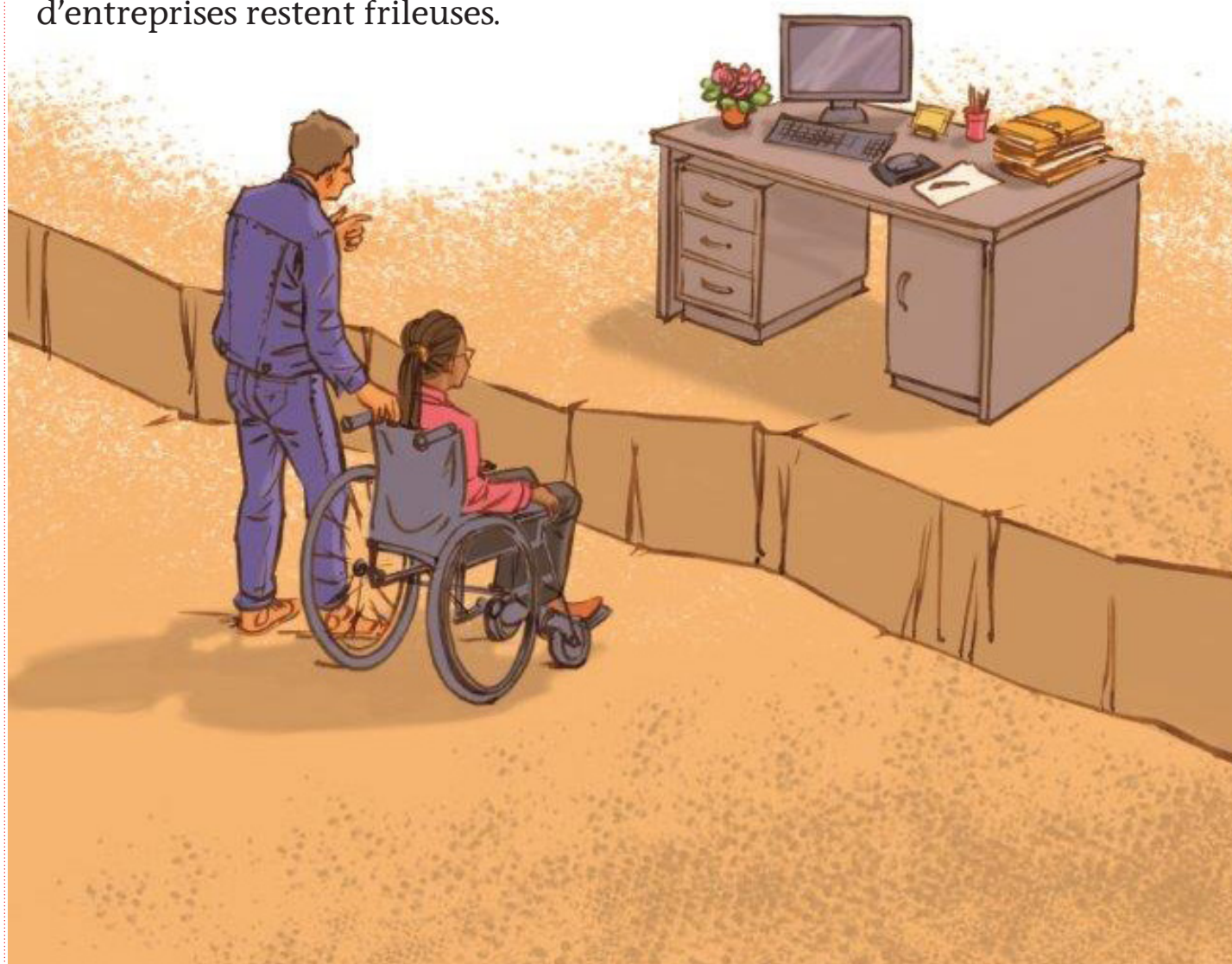


Handicap au travail : des progrès impulsés par FO.. à consolider

La récente publication de plusieurs décrets d'application de la loi Avenir professionnel fait apparaître que plusieurs des mesures réclamées par FO pour une meilleure insertion des personnes handicapées ont été prises en compte.

La situation n'en reste pas moins encore insatisfaisante pour la confédération qui poursuit son action, d'autant que trop d'entreprises restent frileuses.



Handicap au travail : des progrès



C'est le 28 mai dernier qu'ont été publiés au *Journal officiel* trois décrets mettant en œuvre « la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, opérée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018) en son article 67. Leur entrée en vigueur est proche : le 1^{er} janvier 2020, soit dans moins de six mois. Ces décrets arrivent au moment où la situation du handicap en France, bien qu'en progrès sur quelques points, reste

plutôt morose, notamment en ce qui concerne l'emploi des personnes en situation de handicap, dont le taux de chômage se situait encore à 19 % en 2017, soit deux fois plus que pour l'ensemble de la population active. En 1987, la loi avait pourtant fixé à 6 % le taux d'emploi de personnes en situation de handicap pour les entreprises de plus de 20 salariés. Trente ans après, il n'était que de 3,4 % dans le privé en 2017 et de 5,5 % dans le public (voir article p. 14). Le taux d'activité, lui, n'est que de 43 %...

D'où la nécessité de l'action entreprise par FO pour faire bouger les choses, aussi bien dans les concertations bilatérales que multilatérales, que dans les négociations au CNCPH (Conseil national consultatif des personnes handicapées), à qui la loi de 2005 (« Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ») a donné pour mission d'évaluer la situation des personnes handicapées et les propositions parlementaires et gouvernementales. Et cela a plutôt bien fonctionné jusqu'à présent.

UNE OBLIGATION POUR TOUTES LES ENTREPRISES

Le premier des trois décrets concernés élargit et simplifie les modalités de la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Ainsi, comme le voulait FO, toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, seront obligées à cette déclaration annuelle du nombre de travailleurs handicapés. La simplification vient du fait que cette dernière sera intégrée à la Déclaration sociale nominative (DSN), portée par la loi Pacte et comportant les « informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des salariés » par les « organismes et administrations concernées ». Problème soulevé par FO : « Cette simplification ne préjuge en rien du comportement des entreprises quant à leur intention de recruter davantage de personnes en situation de handicap. » D'autant que le taux d'emploi des personnes handicapées, fixé à 6 % de l'effectif total de salariés, ne l'est pas vraiment. Mais le calcul à l'arrondi supérieur vise artificiellement à atteindre cet objectif. Rappelons que les bénéficiaires de l'obligation

LA LOI DE 2005, UNE PIERRE ANGULAIRE

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 est fondamentale à plus d'un titre. Déjà parce qu'elle a donné une définition précise du handicap, mais aussi pour avoir réaffirmé l'obligation d'emploi d'au moins 6 % de travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de 20 salariés, avoir renforcé les sanctions, créé des incitations et les avoir étendues aux employeurs publics. Elle a également mis en œuvre le principe du droit à compensation du handicap, en établissement comme à domicile, ouvrant à la prestation de compensation du handicap (PCH), une aide financière versée par le département. On lui doit les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et le droit pour tout enfant porteur de handicap d'être inscrit en milieu ordinaire, dans l'école la plus proche de son domicile. Hélas, les logiques comptables en menacent le principe.

Plans impulsés par FO... à consolider

d'emploi (BOE) sont « *notamment les travailleurs reconnus handicapés, les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (incapacité au moins égale à 10 %), etc.* ». La suppression de cet arrondi avait pourtant été un temps envisagée par le gouvernement, mais il a retiré sa proposition, ce qui renvoie une nouvelle fois à la baisse les premières ambitions affichées par la secrétaire

d'État chargée des Personnes handicapées, Sophie Cluzel, lors du lancement par le gouvernement de la concertation sur le handicap.

EN CHANTIERS...

Il avait déjà fallu que FO, qui souhaitait une négociation interprofessionnelle, pousse à la roue pour que soit respecté l'agenda

social de 2015 où figurait l'évolution nécessaire de la politique du handicap.

Un courrier intersyndical avait même été envoyé début janvier 2018 aux organisations patronales pour le leur rappeler, resté sans réponse du Medef. Pour finir, c'est le 15 février 2018 que le gouvernement avait donné le coup d'envoi de la « *concertation sur la politique*

Sécurité sociale : quelle protection pour les travailleurs handicapés ?

Si le salarié en situation de handicap est en mesure de poursuivre une activité professionnelle, il peut se faire reconnaître travailleur handicapé. Il n'est toutefois pas obligé de déclarer son handicap à son employeur et celui-ci ne peut l'obliger à le faire. Force Ouvrière recommande cependant aux salariés concernés de faire la demande pour obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Ce statut permet en effet d'avoir accès à des aménagements de poste et d'horaires, ainsi qu'à des dispositifs spécifiques (emploi accompagné, apprentissage...). Les démarches sont à effectuer auprès des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

UNE PENSION POUR COMPENSER LA PERTE DE SALAIRE

Pour sa couverture sociale, le travailleur handicapé reste affilié à l'Assurance maladie. C'est son statut de salarié, et non d'adulte en situation de handicap, qui est pris en compte, y compris pour percevoir des indemnités journalières compensant la perte de salaire résultant d'un arrêt de travail. En cas de handicap en lien avec l'une des trente pathologies figurant sur la liste des affections longue durée (ALD) reconnues par la Sécurité sociale (paraplégie, sclérose en plaques...), le travailleur peut bénéficier d'une prise en charge à 100 % par l'Assurance maladie.

Si la capacité de travail d'une personne est réduite d'au moins deux tiers à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle, elle peut faire une demande de pension d'invalidité auprès de l'Assurance maladie, pour compenser la perte de salaire entraînée par son état de santé.

Si le handicap d'un salarié résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le médecin-conseil de l'Assurance maladie évaluera son taux d'incapacité. Si celui-ci est supérieur ou égal à 10 %, une rente d'incapacité permanente sera versée tous les mois ou tous les trimestres. La pension peut être révisée en fonction de l'évolution de l'état de santé.

Concernant la retraite, les travailleurs handicapés qui n'ont pas suffisamment cotisé durant leur vie professionnelle peuvent partir à la retraite à taux plein à 62 ans, au lieu de 67 ans. Un départ anticipé est par ailleurs possible à partir de 55 ans, sous conditions (taux d'incapacité permanente de 50 %, durée d'assurance, durée de cotisation, âge de l'assuré). La revendication prioritaire de FO en matière de protection sociale des travailleurs handicapés reste le retour à un critère unique, celui du statut de travailleur handicapé (RQTH), pour accéder à la retraite anticipée pour handicap. En effet, de nombreux salariés en situation de handicap ne peuvent aujourd'hui prétendre à un départ anticipé, car ils ne sont pas en mesure d'apporter la preuve que leur taux d'incapacité est de 50 % depuis le début de leur carrière.

Françoise Lambert

* Pour en savoir plus sur les droits des salariés en situation de handicap : <http://handicap.force-ouvriere.org/fr/>

Handicap au travail : des progrès impulsés par FO... à consolider

Suite de la page 13

d'emploi des personnes en situation de handicap », réunissant une centaine d'acteurs publics et privés, issus des huit organisations patronales et syndicales, d'associations représentant les personnes handicapées et des institutions des secteurs de l'emploi, de la formation professionnelle et du médico-social. Trois axes avaient

alors été déterminés. Le premier, sur l'obligation d'emploi (et le barème de calcul de la contribution des entreprises n'atteignant pas le taux obligatoire d'emploi), s'est donc traduit dans les trois récents décrets d'application. Le troisième axe, reporté au 2^e semestre 2019, sera consacré à la gouvernance. Le deuxième, qui s'attache à « rénover l'offre de services à

destination des personnes handicapées et des employeurs et à accompagner la réforme de l'OETH », a donné lieu, le 10 mai, à une première restitution à la secrétaire d'État Sophie Cluzel, à la suite du déroulement de cinq chantiers réunissant tous les participants. Ce n'est qu'une première étape et bien des combats sont encore à mener.

Michel Pourcelot

Fonction publique : en progrès mais peut mieux faire!

Comment se comportent les employeurs publics dans le cadre de l'emploi de personnes en situation de handicap? Il y a du mieux certes, mais « il y a encore fort à faire », résume FO-Fonction publique, précisant que « le domaine du handicap subit lui aussi directement les politiques de réduction des emplois publics, les privatisations et la réduction des budgets publics ». Comme le privé, la fonction publique doit compter un taux d'emploi de personnes handicapées atteignant au minimum 6 % de ses effectifs. Cette obligation, qui date de 1987 et qui a été confirmée depuis par la loi Handicap de 2005, n'est toujours pas remplie. Le versant territorial affiche certes un taux de 6,39 % (statistiques de 2016 établies par le FIPHFP/fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), mais le versant hospitalier déclare 5,51 % et l'État 4,34 %. Globalement, le taux d'emploi de personnes handicapées au sein de la fonction publique n'atteint que 5,32 %. Cela traduit un net progrès. Ce taux n'était que de 4,9 % en 2014 et de 4,64 % en 2013. Les progrès enregistrés sont dus notamment à l'action du FIPHFP (créé en 2005 et qui compte des représentants FO), lequel joue un rôle important via, entre autres, les

aides qu'il apporte aux employeurs. En 2016, le fonds a consacré 157 millions d'euros à diverses actions. Cela représente hélas un recul de 4 % sur un an. Le FIPHFP – alimenté par les contributions des employeurs dont le taux d'emploi de personnes handicapées se situe sous la barre des 6 % – rencontre un sérieux problème de ressources. Si en 2016 les contributions s'élevaient à 132 millions d'euros (+5 % sur un an), à y regarder de plus près l'évolution des contributions marque le pas depuis 2010, en recul de 38 %. Cela est dû notamment à un comportement plus vertueux des employeurs publics.

STOP AU PILLAGE DU FIPHFP

Le FIPHFP – plus largement l'administration de la fonction publique, souligne FO – a décidé d'une baisse de son budget de l'ordre de 25 % pour trois ans (jusqu'en 2020), ce qui ramène ce budget à 120 millions d'euros par an. « Inadmissible » pour FO-Fonction publique, qui rappelle que de 2014 à 2016 l'État a capté une partie (87 millions d'euros) des recettes du FIPHFP en vue de financer des emplois aidés. FO demande que cette somme soit restituée au FIPHFP et que l'État stoppe ses ponctions.

De son côté, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a introduit des modifications concernant l'emploi des personnes handicapées. Pour le secteur public, ces changements (applicables en 2020), portant notamment sur les modes de calcul que devront respecter les employeurs dans le cadre de l'Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), ont été soumis aux syndicats le 4 juin lors d'un Conseil commun de la fonction publique. Ces projets de décrets « présentent des avancées par quelques mesures incitatives », indique FO-Fonction publique, regrettant toutefois que les cinq amendements déposés par FO aient été rejetés. FO s'est abstenue sur l'ensemble des textes. Concernant la question de la sécurisation du fonds FIPHFP (lequel présentera son bilan 2018 le 20 juin), le ministère de l'Action et des Comptes publics estime quant à lui que les mesures « handicap », adoptées dans le cadre de la loi Avenir professionnel, vont entraîner une hausse des contributions des employeurs d'ici à 2022, pour un budget du FIPHFP qui devrait atteindre 130 millions d'euros par an. Reste à constater ces améliorations.

Valérie Forgeront