

Agefiph Rhône-Alpes

Colloque

"Compensation du handicap et emploi"

Salon Handica
Lyon, le 20/03/2003

INTERVENTIONS THÉMATIQUES

Discours institutionnels :
Le point de vue des partenaires sociaux



Colloque "Compensation du handicap et emploi"

Salon Handica – Lyon, le 20/03/2003

animé par **Patrick Fronçon** (journaliste indépendant)

Les discours institutionnels :

Le point de vue des partenaires sociaux

Patrick Fronçon : Donc avec Jean-Claude Mélis maintenant, on attend de savoir quel est le point de vue des partenaires sociaux. J'y ajouterais une petite question "poil à gratter", mais j'imagine que vous avez le cuir un petit peu tanné pour y répondre : on accuse souvent les organisations syndicales en général, pas la vôtre en particulier, je dis en général, de défendre, parce que c'est plus facile, les travailleurs qui ont un statut, qui ont une reconnaissance, et au premier rang desquels les fonctionnaires, et d'être moins à l'aise pour défendre les chômeurs, les retraités ou les travailleurs handicapés. D'abord est-ce vrai, pouvez-vous lever rapidement cette critique, puis donner une réponse à quelques-uns de nos interlocuteurs, qui aimeraient connaître le point de vue des partenaires sociaux sur le sujet central de ce colloque, la compensation du handicap ?

Jean-Claude Mélis : Je vais essayer de répondre un peu dans l'ordre et je vais essayer aussi de ramener un peu les choses au niveau du terrain, parce que même si nous avons eu de très bons exemples et qu'il y a des structures qui se mobilisent pour réussir à amener des outils, des moyens, pour compenser le handicap, je voudrais quand-même revenir sur quelques chiffres, car si l'on en croit certains, on pourrait dire que tout va bien.

Or, je veux dire qu'il y a encore beaucoup d'efforts à faire, et je voudrais aussi rappeler les chiffres. Alors, précédemment il a été dit que dans la région Rhône-Alpes – et c'est vrai – l'on a une réalité de l'emploi et des progrès qui sont supérieurs à ceux que l'on retrouve nationalement, et je vais repartir des chiffres nationaux, parce que la DARES, qui est un organisme national commun à l'ensemble des ministères, donne chaque année des statistiques sur la réalité de l'emploi des travailleurs handicapés. Le dernier chiffre qu'elle a donné sur l'année 2000 était le suivant : Il y a 219 000 travailleurs handicapés qui ont aujourd'hui un emploi en milieu ordinaire de travail, alors qu'il y a 10 millions, à 40 000 près, de salariés dans les entreprises de moins de 20 salariés. C'est pratique pour faire des pourcentages... Donc, cela veut dire qu'il y a, quand-même, encore beaucoup d'efforts à faire pour que toutes les personnes handicapées aient réellement le droit à l'emploi dans ce pays ! Je suis d'accord avec ce qui a été dit à plusieurs reprises, que ce qui est le plus grand frein à leur insertion c'est ce qu'il y a dans la tête des hommes et des femmes, et je crois que c'est pour ça que nous avons décidé, en ce qui concerne la CGT en tout cas dans la région Rhône-Alpes, depuis 1992, de développer avec le financement de l'AGEFIPH, faut-il le préciser, un travail d'information et de sensibilisation, pour que nos élus ne soient pas simplement des spectateurs de ces problèmes, mais aussi des acteurs. On travaille concrètement dans les entreprises de la région pour que nos élus sachent aussi quelles sont les possibilités qu'ils peuvent mettre en œuvre, quels sont les partenaires auxquels ils doivent s'adresser pour réussir un emploi, un maintien...

Patrick Fronçon : Et quand ils sont bien informés, deviennent-ils de meilleurs acteurs de cette insertion d'après vous ?

Jean-Claude Mélis : En tout cas, il y a bien des cas où, justement dans les entreprises où nous sommes intervenus, des maintiens ont eu lieu, des postes de travail ont été adaptés, et

disons qu'on peut dire que c'est une action utile, indispensable pour que l'on regarde aussi d'une autre façon cette problématique du handicap. Et, pour compléter ma réponse, je voudrais dire que, nous travaillons beaucoup sur tous ces problèmes de représentation du handicap, parce que les élus, qu'ils soient à la CGT ou ailleurs, sont aussi des hommes avec les mêmes réflexes, les mêmes difficultés face au handicap, comme on l'est face à la folie, comme on l'est face à des choses qui nous dérangent, qui nous mettent en difficulté. Donc, très souvent, on a besoin de travailler ces questions avec eux, pour qu'ils puissent les surmonter. On se le dit très tranquillement, mais ce n'est pas si simple que ça, et s'il est vrai qu'il y a des employeurs qui font des efforts, et aussi des organisations syndicales qui en font, il y a encore aussi beaucoup à faire ! Parce que les chiffres que je vous ai donnés constituent également la réalité de l'emploi.

Alors je reviendrai sur la question de l'adaptation du travail à l'homme, parce que toutes les questions que vous posiez, c'était de savoir si on se préoccupe assez de toute une série de catégories de personnes plus ou moins exclues avec des difficultés accrues lorsque l'on est effectivement handicapé, femme, étranger, âgé ou trop jeune, etc. Donc vous voyez qu'on peut cumuler aussi... être hors des représentations du travailleur idéal. Et si on ne rentre pas dans le moule, on a beaucoup de chances d'être exclu.

Une des questions qui est posée aujourd'hui, c'est comment, effectivement, adapter le travail à l'homme ? Et pour adapter le travail à l'homme, il y a différentes façons de le faire, en travaillant sur la personne elle-même bien-sûr puisqu'il y a des compensations qui sont à apporter, mais aussi en modifiant l'organisation du travail. Ont été résolues, dans de nombreuses entreprises, des situations de maintien en modifiant l'organisation du travail. Cela veut dire que le travail est souvent organisé en fonction d'une production, pas forcément en pensant aux hommes qui vont la mettre en œuvre. Et puis je pense qu'il existe aujourd'hui de grandes capacités pour adapter les postes de travail. Il y a beaucoup d'exemples de réussites de maintien, mais je veux en même temps un peu corriger le tir, parce qu'il y a encore des milliers et des milliers de salariés qui, chaque année, sont licenciés pour inaptitude, sans que les outils auxquels nous avons fait référence puissent être mis en œuvre. Cela veut dire que les compensations n'ont pas été là au moment où il le fallait, que les aides non pas été là au moment où il le fallait, et puis, il faut le dire, employeurs et syndicats n'ont pas forcément non plus sollicité les outils pour que ces problèmes se résolvent. Donc je pense qu'il existe, à la fois de formidables moyens pour répondre à ces enjeux, qui sont ceux de la place de la personne handicapée dans l'entreprise, parce que c'est à mon avis, là, l'essentiel de la question qui nous est posée, et puis bien-sûr, il s'agira ensuite de mesurer comment travailler autrement, avec l'ensemble des partenaires. Et ça c'est encore quelque chose qui reste à gagner, qui n'est pas réussi.

Patrick Fronçon : Alors c'est vrai qu'on avait, peut-être à vos yeux, trop insisté sur des exemples de réussites, on a beaucoup évoqué le mot de progression au cours des dernières années, soit en se basant sur des progrès techniques, soit sur une vision de l'ensemble de la société, vous nous avez rappelé qu'il restait encore beaucoup de chemin à parcourir dans la vision des partenaires sociaux et là au sens le plus large du terme, mais aussi en matière de formation ou autre.
