

**LES HANDICAPS, VISIBLES  
OU INVISIBLES, FONT ENCORE  
PEUR DANS LES ENTREPRISES.  
L'INSERTION PROFESSIONNELLE  
RESTE DIFFICILE MALGRÉ  
LES AIDES ET L'INVESTISSEMENT  
DE MILITANTS SYNDICAUX.**

**TRAVAIL ET HANDICAP**

**LA GRANDE  
DÉFIANCE**



# Le flagrant déni

Accidents de travail, troubles musculosquelettiques, maladies invalidantes, vieillissement... Dans 85 % des cas, on ne naît pas invalide, on le devient. Pourtant, dans le monde du travail, tout se passe comme si nous étions tous toujours très en forme.

**E**n 2020, l'Assurance maladie a recensé 539 833 accidents du travail, auxquels il faut ajouter les accidents liés aux trajets (99 000 accidents de voiture en 2019). C'est moins que l'année précédente, la pandémie de Covid-19 ayant mis à l'arrêt un nombre important d'activités. Cependant, certains métiers du transport ou de la vente à distance, très sollicités pendant les confinements successifs, ont, *a contrario*, causé plus d'accidents. C'est dire si le lien entre travail et fabrique du handicap est indiscutable avec, en tête des maladies professionnelles reconnues, les TMS (troubles musculosquelettiques) : 75 % des avis d'inaptitude ont pour cause des troubles ostéoarticulaires. À court et moyen termes, la population menacée de désinsertion professionnelle est estimée entre 1 et 2 millions de personnes. Autre indicateur préoccupant : un article de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) stipule que les jeunes de moins de 25 ans sont davantage concernés par les accidents du travail (le taux de fréquence d'accidents avec arrêt frôlant les 57 % pour les moins de 20 ans!). Nombre

de jeunes travailleurs commencent donc leur vie professionnelle avec des séquelles.

Récemment, la crise sanitaire a participé à l'extension du champ du handicap aux troubles psychiques : 3 millions de personnes sont en souffrance d'après l'Unafam (Union nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques), qui pointe la stigmatisation, les troubles somatiques mal pris en charge et, dans tous les cas, des handicaps invisibles et parfois difficiles à diagnostiquer.

Dans ce contexte, le déni est grand. C'est celui d'une société qui ne veut pas voir, qui produit du handicap puis exclut les moins capables. Le dernier rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (2019-2020, *Handicaps et emploi*, à retrouver en ligne sur [www.igas.gouv.fr](http://www.igas.gouv.fr)) en fait le constat : dans un monde du travail marqué par l'intensification des exigences, les personnes en situation de handicap ont de plus en plus de mal à satisfaire les cadences d'entreprises en tension, et la nature des emplois exigeant une polyvalence et une technicité accrue « *augmente le décalage avec le profil des travailleurs handicapés* ». Alors, depuis trente-cinq ans, et malgré la loi de 1987 qui impose 6 % de travailleurs handicapés dans les



entreprises, les personnes reconnues handicapées sont deux fois plus au chômage que l'ensemble de la population française (chiffres du ministère du Travail).

## Le validisme excluant

Pour les associations de lutte contre l'handiphobie, cette forme d'exclusion porte un nom, le validisme. Avec ce terme, elles dénoncent une société productiviste qui place en haut de l'échelle sociale les valeurs d'adaptabilité, de flexibilité, d'endurance et de compétitivité (*lire ci-contre*). Le validisme, c'est nier la possibilité qu'il existe chez un même individu des capacités et des incapacités. C'est encore un dogme selon lequel c'est aux travailleurs en situation de handicap que l'on demande d'intégrer un monde du travail qui n'est



## UNE INSERTION PROFESSIONNELLE À LA PEINE

► La loi du 10 juillet 1987 a été la première à imposer une contrepartie financière aux établissements qui ne remplissent pas leur quota d'emploi de travailleurs handicapés, un quota qu'elle a porté à 6 % des effectifs d'une entreprise (contre 3 % auparavant). Mais l'effet incitatif de la loi n'a pas donné les résultats escomptés car beaucoup d'établissements s'acquittent de leur obligation d'emploi au moyen de la seule contrepartie financière.

En dépit de la loi « handicap » de 2005, qui a étendu les dispositions contraignantes de la loi de 1987 à la fonction publique et a durci les sanctions financières en cas de non-respect de cette obligation, en dépit de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018, qui impose aux entreprises de plus de 250 salariés la désignation d'un référent handicap, le taux d'emploi des travailleurs handicapés est de 36 % contre 64 % dans l'ensemble de la population (ministère du Travail). Depuis 1987, leur taux d'emploi dans le secteur privé stagne à 3,5 %. Quant aux établissements et services d'aide par le travail (Esat), ils accueillent environ 12 % des actifs handicapés. ●

Faites du **HANDICAP**  
un **atout** pour votre **entreprise**



• **RECRUTER** et **RÉUSSIR** l'intégration  
d'une personne en situation de handicap

## 16 % DES PERSONNES ACTIVES RECONNUES HANDICAPÉES SONT AU CHÔMAGE.

(Insee, *Emploi, chômage, revenus du travail*, 2020)

généralement pas fait pour eux, au lieu d'adapter les postes en fonction des besoins de chacun. C'est encore affirmer que le handicap correspond à une catégorie administrative ou un diagnostic médical tout-puissant. Or il existe autant de formes de handicaps que de personnes, et la définition du handicap évolue obligatoirement selon l'importance attribuée à telle ou telle capacité. Cette vision de la société, que la CFDT appelle de ses vœux, exige un véritable changement de paradigme, tel que formulé par la Rapporteuse de l'ONU\* en 2017. Celle-ci exhortait la France à cesser de considérer les personnes en situation de handicap comme « une population à part » mais bien comme des individus en interaction avec leur environnement. Elle soulignait ainsi combien se pose la question de l'accompagnement plutôt que celle d'inclure *a posteriori* des personnes ayant été exclues du système. ●

Claire Nillus

\* Observations préliminaires de la Rapporteuse spéciale, Catalina Devandas-Aguilar, sur les droits de personnes handicapées, 2017.

3  
questions à

**Charlotte Puiseux**

## “On souffre plus du validisme que du handicap”

CHARLOTTE PUISEUX EST PSYCHOLOGUE ET DOCTEURE

EN PHILOSOPHIE. DANS SON LIVRE, *DE CHAIR ET DE FER - VIVRE ET LUTTER DANS UNE SOCIÉTÉ VALIDISTE\**, ELLE DÉCRYPTE, À PARTIR DE SON VÉCU, L'HISTOIRE ET LA VIOLENCE DES DISCRIMINATIONS DONT ELLE A HÉRITÉ.

**Vous dénoncez l'«institutionnalisation du handicap», qui, selon vous, produit de la discrimination et une privation de liberté. Comment concevoir une société plus inclusive ? Faut-il supprimer les établissements du secteur protégé ? Et que faire quand l'inclusion n'est pas possible ?**

➤ Il faut redonner aux personnes handicapées le choix de leurs parcours de vie. Politiques et institutions ont créé des lieux de vie et de travail spécifiques où les personnes en situation de handicap vivent en vase clos, cachées et isolées du reste de la société. Au nom des droits humains, certains pays les ont fermés mais, en France, les politiques du handicap visent toujours à les améliorer et non pas à y renoncer. Il y a quelques décennies, on m'aurait enfermée dans un de ces lieux. Aujourd'hui, je suis la preuve qu'il est possible de vivre autrement que ce que l'on imagine être « bon pour nous ». C'est pourquoi il faut développer l'accompagnement des personnes en situation de handicap pour déterminer avec elles et progressivement, selon leur degré d'autonomie, si elles peuvent rester chez elles ou non, se déplacer, sortir, travailler. C'est ce que prône notamment le « mouvement pour la vie autonome » de l'association Coordination handicap et autonomie (CHA), dont l'activité adhère pleinement aux principes de la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations unies.



**Vous critiquez aussi la définition du handicap dans la loi de 2005 et la «survalorisation de la parole médicale» qui, souvent à elle seule, sert de référence.**

➤ Il y aura toujours des tensions autour de la définition du handicap car c'est un va-et-vient permanent entre un individu et son environnement, entre des capacités et une activité professionnelle. On ne peut pas donner une définition universelle et intemporelle du handicap. Pour dire ce qu'est une personne handicapée, on s'appuie donc actuellement sur la loi de 2005 mais les contours du handicap n'étaient pas les mêmes hier et pourront évoluer demain. Chacun vit son handicap selon ses rencontres. Les personnes handicapées le sont à la fois par leurs corps et par la société. Or la loi de 2005 n'insiste pas suffisamment sur le poids de l'environnement dans la création du handicap.

**La pandémie a rendu visibles certaines failles de ce système. Un exemple ?**

➤ Avec le collectif au sein duquel je milite (Les Dévalideuses, [lesdevalideuses.org](https://lesdevalideuses.org)), nous avons dénoncé le tri des malades à l'hôpital. La notion de « personnes fragiles » a révolté beaucoup de monde. Or les personnes handicapées font depuis longtemps les frais de ce « score de fragilité ». Je ne suis pas naïve, l'hôpital est en faillite, mais cela ne doit pas nous freiner, il faut continuer à sensibiliser sur les choix d'une société qui désigne les corps valides comme ayant plus de valeur. Car dans une économie qui pousse ces corps à la cassure, tout le monde souffre du validisme plus que du handicap et, lorsqu'elles aboutissent,

nos revendications sont bonnes pour l'ensemble de la population. ●

Propos recueillis  
par C. N.



\* Éditions  
La Découverte,  
160 pages, 2022.

# Lever les craintes

Faire reconnaître sa qualité de travailleur handicapé (RQTH) ne va pas de soi. Il s'agit pourtant d'une étape indispensable pour mobiliser des moyens et des aides. Les militants CFDT peuvent apporter leur soutien.

**Au Clubhouse de Paris,** les personnes souffrant de troubles psychiques trouvent un accompagnement vers l'insertion professionnelle.



Pour les uns, cela va de soi, c'est un droit. Pour les autres – nettement plus nombreux –, faire reconnaître son handicap est encore entaché de gêne, de nombreuses craintes aussi. Quand le handicap ne se voit pas mais qu'il est malgré tout très invalidant dans le travail, s'engager dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH, ex-Cotorep) s'avère complexe. Non pas parce que techniquement ou administrativement cela serait compliqué mais principalement « parce que dans l'inconscient collectif, côté manager comme côté salarié, être reconnu handicapé, c'est être considéré comme incapable, plus bon à rien », souligne Pascal Anglade, secrétaire fédéral chargé du handicap à la Fédération Communication, Conseil, Culture (CFDT-F3C). « L'image du handicap dérange encore beaucoup. Les salariés veulent être "normaux", considérés comme valides », ajoute Jean-François Kerhoas, chef de file des mandats « santé au travail » pour la CFDT-

Paca. Et les personnes atteintes de pathologies invisibles (troubles psychologiques ou psychiatriques, maladies invalidantes, diabète, suites de cancers, « dys »...) ont aussi parfois du mal à faire le lien entre le mot « handicap », associé dans notre société à quelque chose de visible, et ce qu'elles perçoivent de leur état de santé.

Alors, la plupart du temps, les salariés ou agents porteurs de handicaps appréhendent la RQTH comme une « étiquette qu'on va leur coller dans le dos », avec la crainte d'être mis sur la touche, ostracisés, voire licenciés. Ou même fichés auprès de leur employeur. « Dès qu'on leur précise que la démarche est individuelle et qu'il n'y a aucune obligation à en informer l'employeur, cela les rassure », précise Jean-Luc Rué, de la CFDT-Grand Est, qui coordonne plusieurs permanences liées au handicap et à la santé au travail.

## Les bénéficiaires protecteurs de la RQTH

Il existe pourtant de nombreux bénéficiaires à la RQTH, mais ils sont largement méconnus. « Elle permet de mobiliser des aides et des moyens financiers, humains, techniques pour aménager ou optimiser le poste, aménager le temps de travail, etc. Cela signifie aussi des obligations renforcées pour l'employeur pour le maintien ou le retour à l'emploi, grâce à la mobilisation de nombreux dispositifs internes ou externes », explique Pascal Anglade. « C'est grâce à ma RQTH que j'ai pu retrouver un emploi », témoigne ainsi Carina, 49 ans, rencontrée au Clubhouse de Paris (qui aide à la réinsertion

sociale et professionnelle (Voir reportage sur [www.syndicalismehebdo.fr](http://www.syndicalismehebdo.fr)). Après une longue période d'hospitalisation, elle a pu être embauchée en contrat d'insertion. Elle travaille désormais dans un service d'archives pour le département des Hauts-de-Seine.

Des années après un cancer de l'utérus, déclaré en 2011, qui a déclenché une incontinence brutale, qu'elle n'a « jamais pensé à associer à un handicap, puisqu'elle avait appris à vivre avec et à le gérer au quotidien », Laurence, 57 ans, a accepté d'engager une RQTH, obtenue début 2021. « Désormais, je sais que si jamais mon état de santé le nécessite, je peux demander des aménagements. Et je suis salariée protégée. » Pour toutes ces démarches, un accompagnement est recommandé. En cela, les travailleurs peuvent compter sur le réseau de militants CFDT, très engagés sur le sujet. ●

Emmanuelle Pirat

## « Je passais pour totalement inadapté »

CHRISTOPHE MORIN A ÉTÉ DIAGNOSTIQUÉ AUTISTE ASPERGER À 50 ANS.



➔ Toute sa vie professionnelle, Christophe Morin a été perçu comme « le collègue impulsif, colérique, ingérable, souvent en marge ». Jusqu'au jour où, assistant à une conférence sur l'autisme Asperger, il se reconnaît : « C'était de moi dont on parlait. »

Cet ex-cadre supérieur chez Orange explique également qu'il a été responsable de la Mission Handicap du groupe pendant plusieurs années, tout en ne sachant pas « [qu'il était] concerné ». À 50 ans,

**“POUR BEAUCOUP, ÊTRE RECONNU HANDICAPÉ, C'EST ÊTRE CONSIDÉRÉ COMME INCAPABLE, PLUS BON À RIEN...”**

Pascal Anglade, secrétaire fédéral de la CFDT-F3C.

## « J'ai longtemps été dans le déni du handicap »

OLIVIER VIT AVEC DES TROUBLES BIPOLAIRES.

► C'est à l'âge de 14 ans qu'Olivier est diagnostiqué d'un trouble bipolaire. Il poursuit pourtant des études, passe un BTS de comptabilité et gestion et commence à travailler à 23 ans comme intérimaire dans différents grands groupes. « Je n'ai jamais voulu demander la RQTH. D'ailleurs, à l'époque, cela ne s'appelait pas comme ça et c'était très stigmatisant d'être Cotorep. Je voulais absolument continuer à travailler en milieu ordinaire », confie-t-il lors d'une rencontre au Clubhouse de Paris, un lieu qui accueille des personnes souffrant de maladies psychiques (voir reportage complet sur [www.syndicalismehebdo.fr](http://www.syndicalismehebdo.fr)). « J'ai été longtemps dans le déni du handicap », reconnaît-il. Mais à 46 ans, un deuil redéclenche une crise. Il doit être hospitalisé et arrêté deux ans. À l'issue de cette période, « ma psychiatre et mon assistante sociale m'ont alors encouragé à faire cette demande de RQTH. Dans le but de faciliter ma reprise d'emploi. C'est une sécurité ». Pour atteindre leur obligation d'embauche de 6% de personnes en situation de handicap, certains employeurs peuvent justement rechercher des « profils RQTH ». ● E. P.



## « Évoluer, c'est compliqué »

ANNE-SOPHIE BACKE EST ATTEINTE DU SYNDROME D'EHLERS-DANLOS.

► Anne-Sophie Backe n'a pas pour habitude de s'appesantir sur son sort. Pourtant, son corps ne lui laisse guère de répit. Atteinte du syndrome d'Ehlers-Danlos – une maladie génétique rare qui touche les tissus conjonctifs – diagnostiquée en 2013, alors âgée de 32 ans, elle souffre de terribles douleurs articulaires et de plusieurs troubles cognitifs. En 2014, sur le conseil d'une association de malades qui l'accompagne, elle se résout à demander une RQTH. « C'était une sécurité, une protection si jamais mon état de santé se dégradait », explique la jeune femme qui travaillait comme archiviste à l'époque. Ce titre lui permet de passer, en 2019, un concours réservé aux détenteurs de RQTH pour devenir contrôleur des finances.

Le diagnostic est posé : autiste Asperger. Il comprend enfin sa différence. « Un cerveau ordinaire filtre les informations sensorielles non essentielles à une situation. Dans mon cas, neuro-atypique, il n'y a aucun filtre. Ni dans l'input ni dans l'output. Tous les bruits sont analysés dans le détail, même ceux qui sont inutiles. Cela se traduit par une surcharge sensorielle et émotionnelle permanente. Et le fait que je m'exprime sans filtre. Autant dire que dans le monde de l'entreprise, avec tous ses codes sociaux, je passais pour totalement inadapté. » Le bruit, la lumière, toutes les interactions avec ses collègues sont autant de sources d'épuisement (la cantine, la machine à café sont pour lui « les pires endroits sur terre »). « Imaginez quand je travaillais en open space avec vingt personnes ! L'enfer ! Et, bien sûr, cela posait des problèmes avec la hiérarchie. Après des chefs, j'étais blacklisté. »

Dans la foulée de son diagnostic, il entame une reconnaissance de travailleur handicapé. « J'ai commencé une nouvelle vie. Je suis passé de l'ombre à la lumière. Non seulement je mettais des mots pour expliquer mes différences mais la RQTH [reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé] a permis de mobiliser les aménagements qui sont prévus dans les budgets de la Mission Handicap. » Poste aménagé pour tenir compte de ses spécificités sensorielles, accès à des transports adaptés... Christophe

## “IMAGINEZ QUAND JE TRAVILLAIS EN OPEN SPACE AVEC VINGT PERSONNES, C'ÉTAIT L'ENFER !”

a aussi et surtout pu bénéficier d'un coaching précieux avec réseauH\*. Celui-ci est notamment intervenu pour expliquer à l'entourage professionnel les caractéristiques de ce handicap. « Enfin, mes collègues comprenaient les situations qui me mettaient en difficulté. Et je pouvais leur dire tranquillement : je vous aime beaucoup mais je ne peux pas venir manger à la cantine avec vous. » ● E. P.

\* Cabinet de conseil spécialisé dans l'accompagnement des entreprises en santé au travail.



Embauchée comme contractuelle, elle est titularisée en 2020. « Mais ensuite, pour évoluer, c'est très compliqué. De nombreux concours ne sont pas aménagés ou alors seulement pour certains types de handicaps. Généralement les handicaps visibles », s'insurge-t-elle. « On a l'impression qu'on est recruté pour faire les 6%. Mais ensuite, il faut qu'on ait les mêmes possibilités d'évoluer que les personnes valides ! » Pour cette jeune femme, qui voulait devenir conservatrice du patrimoine, après des études à bac + 5, ce frein au développement de carrière est difficilement acceptable. « J'ai voulu passer le concours de l'INSP [Institut national du service public, ex-ENA] mais les aménagements que j'avais demandés ont été refusés. » Dans sa situation, la durée des épreuves (dont quatre épreuves de cinq heures) est tout bonnement impossible à tenir. « Au bout de deux heures et demie, j'ai des douleurs et des problèmes de concentration. Il faudrait que je puisse m'allonger. » Heureusement, pour le concours d'inspecteur des finances, elle a pu bénéficier d'un tiers-temps (une majoration de temps) et d'une salle pour elle seule. Aux côtés de la section CFDT du ministère des Finances, elle va continuer à se battre pour rendre concours et formations plus accessibles aux personnes porteuses de handicap. ● E. P.



## Handicap et emploi, des aides pour réussir

En marge des obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels ou d'amélioration des conditions de travail, les aides de l'Agefiph constituent un réel coup de pouce pour l'accès à l'emploi des personnes handicapées ou le maintien dans l'emploi.

Créée par la loi du 10 juillet 1987, l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) se charge de collecter les contributions versées par les entreprises de vingt salariés et plus n'atteignant pas le taux d'emploi légal de 6% de travailleurs handicapés. Ces fonds sont utilisés pour favoriser l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées.

Ainsi, aux personnes inscrites à Pôle emploi ou Cap emploi (agence pour l'emploi des personnes en situation de handicap), l'Agefiph octroie jusqu'à 530 euros afin de couvrir des dépenses engagées dans une recherche d'emploi : déplacements, achat de vêtements, frais d'hébergement ou de restauration, achat de matériel de formation. Si la personne souhaite créer son entreprise ou reprendre une activité existante, elle a droit à un forfait de 6300 euros. Tout demandeur d'emploi peut disposer d'un soutien à la formation de 630 euros, une aide humaine plafonnée à 4200 euros, une aide technique prise en charge jusqu'à 5250 euros.

### Côté employeurs

L'Agefiph accorde à l'employeur une

enveloppe de 2100 euros dans le cadre d'une « aide à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ». Selon Pascal Anglade, administrateur CFDT à l'Agefiph, cette somme est surtout destinée aux PME lorsqu'elles font appel à des experts (ergonomes, cabinets de conseil...) afin d'aménager un poste de travail. « Il y a parfois un délai de plusieurs semaines entre le moment où l'entreprise commande un équipement spécifique et sa mise en service. Tant que la personne ne peut pas travailler, l'Agefiph propose cette mesure en compensation de l'effort demandé à l'employeur. »

Par ailleurs, pour le recrutement d'une personne en situation de handicap ou pour le cas d'une mobilité professionnelle au sein de l'entreprise, l'employeur peut obtenir jusqu'à 3150 euros (sur facture) afin de mettre en place les mesures nécessaires à sa prise de poste (équipements, actions de sensibilisation en interne...). Et pour une personne handicapée à mobilité réduite, il existe une aide aux déplacements plafonnée à 12000 euros. Cette aide est accordée sur demande de la personne si elle exerce une activité indépendante, ou sur demande de l'entreprise si la personne est salariée. ● C. N.

### Focus

## Inaptitude ne vaut pas licenciement!

Quelles sont les obligations de l'employeur si un médecin du travail déclare un salarié inapte à son poste à la suite d'une maladie ou d'un accident de travail ?

➔ Sauf exception, la reconnaissance de l'inaptitude d'un salarié ne permet pas en elle-même de mettre fin à la relation de travail. Elle engendre une obligation de reclassement dans une procédure impliquant l'employeur, les représentants du personnel, le médecin du travail et le salarié. En premier lieu, l'employeur doit tenir compte des propositions de reclassement à un autre poste et des aménagements suggérés par le médecin du travail. Ensuite, il doit obligatoirement consulter le salarié ainsi que les représentants du personnel, en présence du médecin du travail, afin de déterminer les tâches pouvant être réalisées par le salarié, les formations dont il pourrait bénéficier et le reclassement qui pourrait être envisagé. Les représentants du personnel ne sont évidemment pas consultés sur le volet médical mais sur les possibilités de maintenir la personne en emploi de sorte que l'employeur ne puisse pas s'y dérober. Pour chaque avis rendu, le comité social et économique doit donc être consulté. Et même si ce dernier constate l'impossibilité de reclassement de l'employeur, le salarié peut saisir la justice s'il estime que l'employeur n'a pas procédé à des recherches sérieuses. Il peut être accompagné et soutenu par la CFDT dans cette démarche.

### Pour aller plus loin

● [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

● [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) coordonne l'action publique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la fonction publique.

● [mdphenligne.cnsa.fr](http://mdphenligne.cnsa.fr)

Annuaire des MDPH (maisons départementales pour les personnes handicapées).

● [www.cnsa.fr](http://www.cnsa.fr)

Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

● [www.duoday.fr](http://www.duoday.fr)

# Un accord exemplaire

Remettre de l'humain au cœur du système, c'est ce que l'équipe CFDT du ministère de la Transition écologique a fait avec ce nouvel accord en faveur des agents en situation de handicap, signé en avril 2022.

**A**u ministère de la Transition écologique, où la moyenne d'âge avoisine les 50 ans, où l'on a dénombré 420 accidents de travail en 2021 et où les troubles de la santé mentale (burn-out, dépression...) sont en hausse depuis la crise sanitaire, la nécessité de renégocier l'accord handicap se faisait de plus en plus forte. C'est chose faite. Un accord a été trouvé en avril 2022, signé par l'ensemble des organisations syndicales.

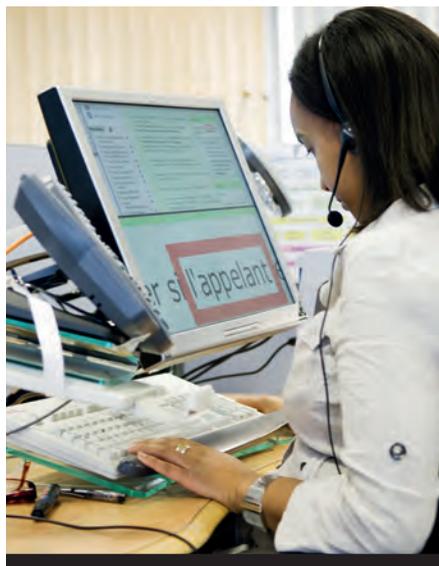
## Lutter contre les préjugés

Ce texte marque un tournant dans la politique handicap du ministère grâce à

des moyens humains renforcés. La CFDT a fait acter la création d'un réseau handicap national cohérent et décliné territorialement pour une meilleure inclusion et le maintien en emploi des agents concernés. Des référents handicap sont également désignés dans chaque direction régionale. La CFDT a aussi obtenu que les encadrants reçoivent une formation obligatoire sur le sujet, avec de l'information et de la sensibilisation pour les nouveaux, l'insertion d'un volet handicap dans les modules de formation de tous les encadrants dès 2022, une incitation des chefs de service à organiser des actions au sein de leurs équipes pour lutter contre les préjugés et un pro-

gramme de sensibilisation destinés aux jurys des concours.

Sur ce dernier point, bien que le recrutement des personnes en situation de handicap par voie de concours existe déjà (avec aménagement de l'épreuve selon la nature du handicap), Christophe Chauché, négociateur CFDT, fait remarquer que « certaines administrations ne jouent pas le jeu, souvent parce qu'elles ne connaissent pas ces dispositifs d'adaptation ». Cet accord indique donc que chaque notice de concours comportera dorénavant un volet dédié aux candidats en situation de handicap. Enfin, pour la première fois, chaque service a maintenant un objectif de recrutement de personnes en situation de handicap annuel et chiffré. Ce protocole ayant une durée de trois ans, un bilan est prévu en 2025. ● C. N.



**AVEC LA HAUSSE DES BURN-OUT ET DES DÉPRESSIONS, LA NÉCESSITÉ DE NÉGOCIER SE FAISAIT DE PLUS EN PLUS FORTE.**

## Cfdt: L'opération DuoDay

La quatrième édition des DuoDay est programmée le 17 novembre prochain. La CFDT soutient cette opération originale et encourage ses équipes à rejoindre le mouvement.

Déployée à l'échelle nationale depuis 2018 par le secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées en lien avec un réseau d'associations partenaires, cette opération repose sur une idée simple : le temps d'une journée, un professionnel fait découvrir son poste de travail, ses missions, son environnement à une personne en situation de handicap. Les employeurs qui souhaitent participer doivent s'inscrire en ligne sur la plateforme [duoday.fr](https://duoday.fr). Les partenaires de l'opération prennent alors le relais en vue de former des duos en fonction des demandes formulées par la personne en situation de handicap. Le jour J, ils se retrouvent sur le lieu de travail du salarié volontaire pour échanger quelques heures ou une journée.

Les bénéfices sont doubles : les salariés rencontrent des personnes qu'ils n'auraient pas forcément croisées au travail, les personnes en situation de handicap découvrent un environnement professionnel qu'elles n'auraient sans doute pas pu appréhender autrement. Des propositions de stages ou d'embauche sont même parfois conclues à l'issue de cette journée. En 2021, 9 000 employeurs et plus de 17 000 duos étaient inscrits sur la plateforme. ●

C. N.

