

Semaine du Handicap

Le handicap, c'est quoi ?

■ 3^{ème} semaine de novembre : semaine de l'emploi des personnes handicapées

La semaine de l'emploi des personnes en situation de handicap a été créée en 1997 par l'ADAPT (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées). Chaque année à cette occasion, Orange organise une sensibilisation au travers de la **semaine de l'Hangagement**.

La CFE-CGC vous propose de démystifier le handicap, et s'engage pour faire évoluer les mentalités et le regard porté sur les personnes handicapées en changeant les mots, en considérant la personne sans la réduire à son handicap.

Stéréotype ?

Ensemble de croyances, d'idées, d'opinions, que nous avons quant aux caractéristiques ou aux attributs d'une catégorie de personnes et qui vont déterminer envers elles nos manières de penser, d'agir, sans examen critique préalable.

Le stéréotype peut-être positif ou négatif. Dans les 2 cas, il représente un risque.

Il est naturel, nous en avons tous. Mais il est aussi discriminant quand il devient systématique et si la prise de recul n'est pas (ou plus) possible, s'il nous empêche de distinguer la représentation de la réalité.

■ Le travailleur handicapé, qui est-ce ?

«Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par la suite d'une altération d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques».

Mythes et réalité

- Seules 15% des personnes sont handicapées à la naissance ou le deviennent avant 16 ans.
- 1 personne sur 2 connaîtra dans sa vie une situation de handicap, durable ou réversible.
- 80% des handicaps sont invisibles.
- Le handicap intervient dans 17% du fait du travail.

Il existe cinq grandes familles de handicap :

- handicap sensoriel (visuel et auditif),
- handicap moteur,
- handicap mental ou intellectuel,
- maladies invalidantes,
- handicap psychique.

Le handicap est communément représenté dans nos esprits par un fauteuil roulant ou une canne blanche...En réalité, ces deux types de handicap sont minoritaires.



Discrimination ?

Selon le dernier rapport du Défenseur des Droits – qui a repris l'activité de la Halde (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations) – le handicap est la première cause de discrimination en France, avant les origines réelles ou supposées.

■ Les obligations de l'employeur

Toute entreprise ou établissement occupant au moins 20 salariés doit employer au moins 6% de personnes handicapées.

- Obligation d'embauche, de maintien, et de non-discrimination dans l'emploi ;
- Via embauche en CDI, contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, mais aussi partiellement via sous-traitance à des entreprises du secteur adapté ;

- Mise en place des compensations permettant aux travailleurs handicapés d'assurer au mieux leur mission professionnelle (techniques, ergonomiques, humaines, organisationnelles, professionnelles et managériales).

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés fait l'objet d'une déclaration annuelle obligatoire (DOETH), dont les informations chiffrées doivent être transmises au Comité d'Entreprise (CE).

L'employeur peut se libérer de son obligation d'emploi en versant une contribution financière à l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ou conclure un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Compensation

Mesure propre à rétablir une personne handicapée dans une situation d'égalité de chance par rapport aux personnes ordinaires. La compensation consiste pour l'entreprise à réduire autant que possible les situations handicapantes que peuvent connaître les personnes handicapées par la mise en place de mesures appropriées.

La compensation n'est pas du favoritisme : ne pas compenser, c'est discriminer !

Pour autant, les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne doivent pas être disproportionnées : c'est le concept de raisonnabilité.

Orange SA est sous accord collectif agréé.

L'entreprise est donc exonérée de la contribution à l'AGEFIPH et n'est plus éligible à l'offre d'interventions de l'AGEFIPH. Le budget de l'accord est au moins égal au montant de la contribution que l'entreprise aurait versé à l'AGEFIPH. C'est la Mission Insertion Handicap qui gère les fonds (adaptation de poste, sensibilisation...).

Recrutement... mais pas seulement !

La grande majorité des personnes handicapées le sont devenues au cours de leur vie d'adulte et alors même qu'elles occupaient un emploi : accident du travail, de la vie, maladie professionnelle ou non.

L'emploi des personnes handicapées ne se joue pas qu'au jour du recrutement. Prévention, formation, réorientation et évolution professionnelle sont autant d'actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées !

Une chose est sûre, il faut travailler à l'accessibilité de l'entreprise pour la rendre handi-accueillante.



Testez vos connaissances !

La CFE-CGC Orange vous propose un quizz pour tester et compléter vos connaissances sur l'emploi des personnes handicapées :

testmoz.com/542906



Envie d'en savoir plus ?

- cadre légal de l'emploi des personnes handicapées sur [Service Public.fr](http://ServicePublic.fr)
- blog du réseau handicap de la CFE-CGC : <http://handiblog.cfecgc.org/>
- [accord Orange SA emploi et insertion des personnes en situation de handicap](#) (lien anoo)

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur www.cfecgc-orange.org

Vos correspondants handicap CFE-CGC

Serge CLEMENT – 06 86 87 75 74
Magali FERNANDES – 06 30 85 41 65
Loïc VINEZ-FALGAYRAC 06 77 05 63 41

Version électronique avec liens actifs

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement à nos publications

bit.ly/abtCFE-CGC

Nous suivre

 facebook.com/cfecgc.orange
 twitter.com/CFECCGOrange

Tous vos contacts CFE-CGC
dans l'annuaire du syndicat
bit.ly/annuaireCFECCG

