

2 dates à retenir

Loi du 10 juillet 1987

Instauration d'une obligation d'emploi de 6 % dans les entreprises de 20 salariés et plus.

Loi du 11 février 2005

1. Définition du Handicap « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».
2. Instauration du droit à la compensation.
3. Création des MDPH (Maison Départementale pour les Personnes Handicapées) et des CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (en remplacement des COTOREP).

Droits des travailleurs handicapés

Force Ouvrière est attachée au principe suivant :

- le droit commun autant que possible
- les actions spécifiques en tant que de besoin.

Obligations de l'employeur

- Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés – OETH (art. L. 5212-2 CT)
- Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (art. L. 5212-5 CT)
- Contribution annuelle (art. L. 5212-10 CT)
- Pénalité (art. L. 5212-12 CT)

Force Ouvrière agit...

... pour accompagner et conseiller les salariés handicapés dans l'emploi

Reconnaissance administrative du handicap, demande d'AAH et de PCH : MDPH : www.mdph.fr

Accès et maintien dans l'emploi

Cap emploi : www.cheops-ops.org/cap-emploi

Compensation du Handicap, actions et formations spécifiques (secteur privé)

AGEFIPH : www.agefiph.fr

Aménagements particuliers

Médecin du travail ou Service de Santé au Travail

Réclamations

Délégué du Personnel

... pour porter ses revendications

- au CHSCT ou à la future instance pour améliorer les conditions de travail, favoriser le maintien dans l'emploi, prévenir les risques de désinsertion professionnelle
- dans la négociation d'entreprise, au-travers d'une négociation spécifique sur le handicap. Force Ouvrière préconise l'ouverture de négociations dans toutes les entreprises
- pour faire avancer la question de l'emploi des travailleurs handicapés dans les différentes instances
- CDCA – Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie
- CREFOP – Conseil Régional de l'emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle
- CROCT – Conseil Régional d'Orientation des Conditions de Travail
- PRITH – Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

Plateforme revendicative Force Ouvrière

Obtenir une négociation interprofessionnelle sur l'emploi des personnes handicapées.

Diviser par 2 le nombre de chômeurs handicapés.

Éviter la désinsertion professionnelle due à la survenance ou l'aggravation du handicap.

Renforcer la médecine du travail.

Renforcer les effectifs et les moyens des MDPH.

Améliorer l'accessibilité des lieux de travail et des outils de travail.

Améliorer le droit et les modalités retraite des travailleurs handicapés.

Revaloriser le montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) à la valeur du SMIC.

Veiller à ce que les droits des travailleurs handicapés ne soient pas oubliés dans les différentes négociations.

Renforcer la négociation d'accords spécifiques sur le thème du Handicap.

Revoir le dispositif d'agrément et de suivi des accords Handicap.

Assurer la sécurisation de l'Agefiph, dont la survie financière est menacée à courte échéance (2018-2020).

Pour FORCE OUVRIÈRE
les avancées obtenues
en matière de handicap sont porteuses
de progrès social pour tous.

