



Fiche ressources : La section CFDT à l'écoute des travailleurs handicapés

Ce document réalisé par le groupe ressources de l'Union régionale CFDT Ile-de-France, répertorie certaines des actions possibles pour la section syndicale en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Repérer, pour chaque objectif, les acteurs, outils et appuis possibles peut être un gain de temps et d'efficacité important pour l'équipe.

Objectifs de la section	Acteurs	Démarche	Appuis internes*	Appuis externes*	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> Négocier un accord en faveur des TH par l'accès et le maintien dans l'emploi, l'évolution des carrières 	<ul style="list-style-type: none"> DG/DRH Délégué syndical Représentants aux IRP (DP/CE/CHSCT/DUP) 	<ul style="list-style-type: none"> Actions de sensibilisation au handicap Négociation d'un accord 	<ul style="list-style-type: none"> Médecine du Travail DRH IRP 	<ul style="list-style-type: none"> Syndicats Union régionale (Groupe ressources) Inspection du travail Médecine du Travail AGEFIPH/FIPHFP 	<ul style="list-style-type: none"> Contribution financière si non-respect de la loi du 11 février 2005
<ul style="list-style-type: none"> Agir pour une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) 	<ul style="list-style-type: none"> Salariés : démarche volontaire Ressources humaines (Mission TH) Représentants aux IRP 	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement du salarié dans la constitution du dossier RQTH Identification du salarié comme travailleur handicapé 	<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines (Mission TH) IRP Médecine du Travail 	<ul style="list-style-type: none"> Assistante sociale Médecine du Travail MDPH/CDAPH 	<ul style="list-style-type: none"> Démarche qui doit rester la décision du salarié Attention aux pressions de la DRH pour diminuer la contribution AGEFIPH S'appuyer sur le réseau des assistants sociaux et la MDT et la MDPH
<ul style="list-style-type: none"> Assurer dans l'entreprise un suivi des travailleurs handicapés 	<ul style="list-style-type: none"> Représentants aux IRP Ressources Humaines (Mission TH) 	<ul style="list-style-type: none"> Consultation annuelle sur l'emploi des travailleurs handicapés : analyse de la DOETH communiquée au CE/CHSCT/DUP 	<ul style="list-style-type: none"> Médecine du Travail Ressources Humaines (Mission TH) IRP 	<ul style="list-style-type: none"> Médecine du Travail AGEFIPH FIPHFP 	<ul style="list-style-type: none"> Adaptation/aménagements temps de travail et/ou poste de travail Incitation à l'emploi ou au maintien dans l'emploi Obtention possible d'aides

Objectifs de la section	Acteurs	Démarche	Appuis internes*	Appuis externes*	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> • Négocier l'accueil de stagiaires handicapés et d'étudiants en alternance 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressources humaines (Mission TH) • Représentants aux IRP • DS 	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer de la qualité de l'accueil, du type de poste de travail, des tâches, des missions, de la formation, du tutorat, agir pour permettre l'embauche 	<ul style="list-style-type: none"> • IRP • DRH 	<ul style="list-style-type: none"> • Branches Professionnelles • CFA • OPCA • Inspection du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Acquiescement possible par employeur d'une partie de l'obligation TH
<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter l'accès et adapter les formations aux Travailleurs Handicapés • Faciliter l'évolution des qualifications et des parcours de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressources Humaines (Mission TH) • Commission formation • Représentants aux IRP 	<ul style="list-style-type: none"> • Programmes spécifiques adaptés aux handicaps (outils pédagogiques) <ul style="list-style-type: none"> • Reconversion du poste de travail/missions 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressources Humaines • IRP • Médecine du Travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Service social • AGEFPH/FIPHFP • Inspection du travail/ Tribunal administratif 	<ul style="list-style-type: none"> • Vérifier l'accès à la formation • S'assurer de l'adaptation des formations aux TH • Prévoir des actions de formation de sensibilisation aux handicaps
<ul style="list-style-type: none"> • Contrôler l'action de l'entreprise en matière de sous-traitance avec des entreprises adaptées ou recours aux ESAT 	<ul style="list-style-type: none"> • CE en liaison avec CHSCT 	<ul style="list-style-type: none"> • Vérifier la passation de contrats de sous-traitance • Possibilité d'acquiescement par l'employeur d'une partie de l'obligation de sa contribution 	<ul style="list-style-type: none"> • Service des achats et de la logistique • Médecine du Travail • Ressources Humaines (Mission TH) • IRP 	<ul style="list-style-type: none"> • Inspection du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Vigilance sur : <ul style="list-style-type: none"> - la qualité des contrats - les types d'activité (pas de substitution de travaux réalisables dans l'entreprise par des TH internes)
<ul style="list-style-type: none"> • Assurer le suivi de l'accord 	<ul style="list-style-type: none"> • DS • Représentants aux IRP • DRH 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place et participation à une commission de suivi • Rencontrer les salariés 	<ul style="list-style-type: none"> • IRP • Médecine du Travail • DRH 	<ul style="list-style-type: none"> • Syndicats • Union régionale (Groupe ressources) • Inspection du travail • AGEFIPH/FIPHFP 	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que l'accord signé est suivi d'effet ; le faire évoluer si besoin, le dénoncer si nécessaire

* Si les commentaires peuvent s'appliquer à l'ensemble des démarches, les instances à faire intervenir varient entre le PRIVE et le PUBLIC