Cfdt:

ÎLE DE FRANCE

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

HANDICAP, TOUS CONCERNÉS

Les résultats

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

Une enquête au plus proche des salariés

Conçue par l'Union régionale CFDT Ile-de-France et pilotée par un groupe de militants ressources, cette enquête a été réalisée par **onze équipes syndicales** volontaires **auprès de 700 salariés franciliens** entre le 15 septembre et le 15 novembre 2014.
Elle s'inscrit dans le cadre d'une convention annuelle avec l'Agefiph.
Il ne s'agit en aucun cas d'un sondage. L'objectif est de construire un dialogue sur **la perception du handicap dans l'entreprise** à partir d'un questionnaire papier distribué aux salariés par l'équipe syndicale.

ILE-DE-FRANCE.CFDT.FR

Les salariés répondants

Point sur les entreprises des équipes syndicales impliquées et sur les caractéristiques des répondants.

Ces entreprises sont issues de 6 champs professionnels : agroalimentaire, commerce, assurances, santé-social, protection sociale, chimie-énergie.
Parmi les salariés répondants, **65,5 %** relèvent du secteur privé et **34,5 %** du secteur public.
Dans ces entreprises, la **présence syndicale est forte** (31,6 % des salariés répondants ont déclaré être syndiqués), ce qui a probablement eu une incidence sur certains résultats.
Le nombre de salariés répondants ayant déclaré **travailler avec un travailleur handicapé** dans le service est assez important (**32 %**) et, de fait, plus élevé que la moyenne (au niveau national, les entreprises et administrations comptent 3 % de salariés handicapés en moyenne).
Les femmes sont légèrement surreprésentées : 6 femmes pour 4 hommes. Les salariés répondants sont d'âges variés mais avec une **bonne proportion de moins de 35 ans** (29 % des salariés répondants).
Enfin, les **cadres** et agents de catégorie A représentent aussi une proportion non négligeable, avec 27 % environ.

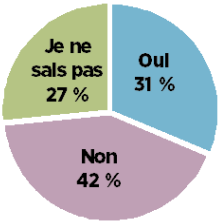
Les entreprises

- **Adisseo, a bluestar company (3 % des répondants)**
- **Association Aide et Action International (2 %)**
- **AuchanDirect.fr (2 %)**
- **AXA France (3 %)**
- **Hôpital Saint Antoine - APHP (14 %)**
- **Hôpital Tenon - APHP (11 %)**
- **MACIF (7 %)**
- **Maison de retraite Korian Hameau du Roy (2 %)**
- **Monoprix - Paris 13e / 14e (7 %)**
- **Pôle Emploi Île-de-France (32 %)**
- **Technip (8 %)**
- **Autres (8 %)**

Des salariés qui connaissent le handicap... Mais de loin

Les salariés interrogés connaissent les obligations légales. Mais plus les questions sont précises, plus le niveau de connaissance diminue.

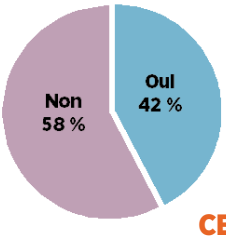
La quasi-totalité des salariés répondants (95 %) a déclaré **savoir qu'il existe une loi** relative à l'obligation des travailleurs handicapés (loi de 1987 puis de 2005) et plus de la moitié (53,8 %) savent que le pourcentage légal d'emploi de travailleurs handicapés est de 6 %. Ces chiffres peuvent s'expliquer par le fait qu'un grand nombre de salariés travaille dans une entreprise sous accord. En revanche, pour une grande majorité des salariés (69,1 %), **l'acronyme RQTH** (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) est **méconnu.**



Informer de son handicap ?

31 % des salariés répondants pensent qu'il est obligatoire de prévenir l'employeur de sa situation de handicap. Pourtant, la démarche RQTH est toujours à l'initiative du salarié qui n'a pas d'obligation de la signaler à l'employeur. Le rôle de la CFDT est d'informer les salariés sur les compensations liées à la RQTH ainsi que sur la retraite anticipée.

Concernant l'origine du handicap, une proportion importante des salariés répondants sait que **le handicap ne survient pas majoritairement à la naissance** mais suite à un accident de la vie ou de travail (75 %). Néanmoins, ils ne sont que 16,2 % à citer l'accident du travail ou la maladie professionnelle comme une origine de handicap. Huit salariés répondants sur dix sont conscients que la **majorité des handicaps ne se voient pas** (80 % des handicaps sont en effet invisibles). Mais ils ne sont que 27,6 % à déclarer que les aménagements de postes majoritairement nécessaires pour un travailleur handicapé sont organisationnels et/ou temporels. Or dans 80 % des situations de handicap c'est bien un aménagement de ce type qui est nécessaire et, donc, non pas physique et/ou matériel.



À qui s'adresser ?

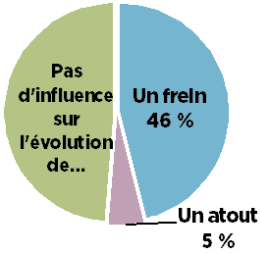
Dans leur entreprise, 57,7 % des salariés répondants ne savent pas à qui s'adresser s'ils devaient être confrontés à une situation de handicap.

CES CHIFFRES POSENT LA QUESTION DE L'EFFECTIVITÉ DU DROIT DU SALARIÉ HANDICAPÉ.

Des perceptions positives qui se heurtent aux problématiques individuelles du salarié handicapé

Là encore, les salariés affichent une vision positive de la présence de salariés handicapés dans l'entreprise, mais reconnaissent que la situation des salariés handicapés est loin d'être aussi simple.

Un chiffre impressionnant : Lorsqu'on demande aux salariés s'ils accepteraient d'être dirigés par un manager en situation de handicap, environ **95 % ont répondu oui !**



Le handicap, un frein à la carrière ?

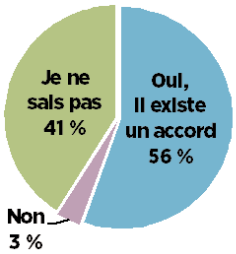
En matière d'évolution de carrière, étape clé dans le processus de prise de responsabilité, 46,1 % des salariés répondants ont déclaré sans hésiter qu'une situation de handicap est un frein tandis que 48,7 % estiment que cela n'a pas d'influence... On voit bien là qu'au-delà de la déclaration, lorsqu'il s'agit de la carrière, les doutes subsistent.

POUR LA CFDT, CELA CONFIRME QUE LES ÉLUS ET MANDATÉS SONT CONFRONTÉS DANS L'ENTREPRISE À LA DIFFICULTÉ DE FAIRE RECONNAÎTRE LE PARCOURS DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ.

Dans les entreprises, une meilleure prise en compte du handicap… Mais des lacunes sur l'information et la sensibilisation

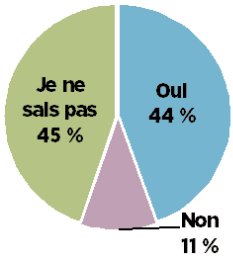
La visibilité des éventuelles actions de l'entreprise en faveur du handicap reste réduite aux yeux des salariés répondants.

Pour les salariés répondants qui travaillent avec une personne en situation d'handicap, l'évalution des moyens mis à disposition par leur entreprise est assez partagé : 51,5 % estiment que l'entreprise a mis les moyens adaptés à disposition contre 26,5 % qui jugent que ce n'est pas le cas, et 22,1 % qui ne savent pas.
39 % des salariés répondants ignorent si l'intégration des personnes handicapées est facilitée dans l'entreprise.



Accord handicap, quelle info ?

55,5 % des salariés interrogés ont déclaré qu'il existait un accord handicap dans leur entreprise. Néanmoins, ils sont une proportion non négligeable (41 %) à ne pas le savoir ce qui démontre que l'information concernant la signature ou non d'un accord handicap ne parvient pas à tous les salariés.



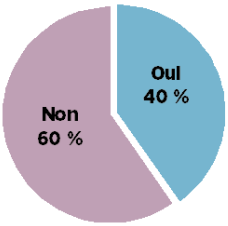
Quel maintien dans l'emploi ?

44,7 % des salariés répondants ne savent pas si le maintien dans l'emploi est facilité dans leur entreprise.

Dans les entreprises, une meilleure prise en compte du handicap… Mais des lacunes sur l'information et la sensibilisation

La visibilité des éventuelles actions de l'entreprise en faveur du handicap reste réduite aux yeux des salariés répondants.

Lors des communications de l'entreprise sur des sujets tels que la santé, la sécurité ou la pénibilité, sept salariés répondants sur dix déclarent que la question du handicap n'est pas abordée démontrant que lien entre santé au travail et handicap est rarement fait par l'entreprise.



Quelle sensibilisation ?

Au plan de la sensibilisation, six salariés répondants sur dix estiment ne pas avoir été sensibilisés à la question du handicap.

Des acteurs en charge du handicap bien identifiés dans l'entreprise

Les salariés ont globalement une bonne connaissance des acteurs en charge du handicap.

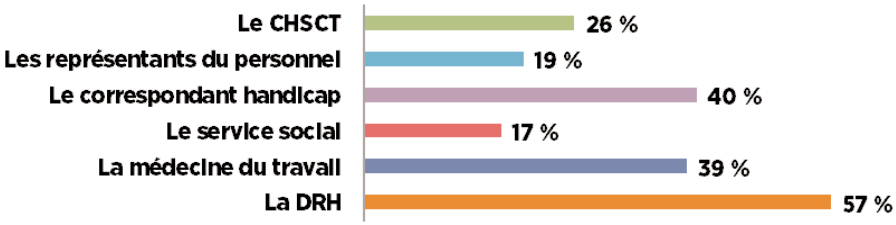
Indiscutablement, les salariés répondants ont identifié la DRH ou le correspondant handicap comme les interlocuteurs premiers et pertinents sur le sujet du handicap. La médecine du travail est aussi largement évoquée.
Les prérogatives du CHSCT en matière de handicap semblent également gagner en visibilité puisque cette instance est citée de manière non négligeable.

Enfin, si 40 % des salariés répondants considèrent que les représentants du personnel peuvent agir, plus de la moitié d'entre eux ignorent le rôle que les représentants du personnel peuvent jouer.

Les acteurs du handicap ?

Le point sur les principaux acteurs en charge des salariés handicapés dans l'entreprise.

Qui, à votre avis, s'occupe des travailleurs handicapés dans votre entreprise ?



L'INTERPELLATION SUR LE RÔLE POSSIBLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DOIT INTERROGER LES ÉQUIPES SYNDICALES CFDT : COMMENT MIEUX PLACER LE HANDICAP AU CŒUR DE L'ACTION SYNDICALE ?

Cfdt:
ÎLE DE FRANCE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CONCLUSION

Cette enquête comportait au total 34 questions. Nous avons choisi de présenter dans ce document **les résultats les plus significatifs.** Ils permettent à la fois de donner une photographie pertinente de la perception du handicap par les salariés et faciliteront par la suite l'émergence de pistes d'actions syndicales mais aussi d'orientations pour l'amélioration de la prise en charge du handicap par l'entreprise.

Nous espérons que ces quelques résultats, qui sont autant de messages que nous font passer les salariés, permettront de renforcer, demain et au quotidien, nos actions en faveur du handicap.

EMPLOYEURS, SALARIÉS, ORGANISATIONS SYNDICALES, NOUS SOMMES TOUS CONCERNÉS PAR LA QUESTION DU HANDICAP DANS LE COLLECTIF DE TRAVAIL.

AGIR POUR LE HANDICAP !
LES OUTILS DE LA CFDT ÎLE-DE-FRANCE

contact@iledefrance.cfdt.fr

À votre disposition, pour agir, dans vos équipes syndicales :

- **un guide** sur le handicap (droits, action syndicale...),
- **un groupe ressources** à la disposition des équipes,
- des séquences sur ce thème dans les **formations syndicales de l'IREFE**, l'institut de formation de la CFDT Île-de-France,
- **une affiche** destinée à la sensibilisation,
- **un dispositif d'enquête** pour les sections syndicales qui souhaitent lancer une action.