

MA COLLEC'



HANDICAP

.....

**JE TRAVAILLE
AVEC UN HANDICAP**





Dessin de Hervé Baudry

-> HANDICAP OU HANDICAPS

Le monde du travail est un collectif au sein duquel se côtoient nombre de salariés et dans lequel une personne handicapée est avant tout un collègue, un manager, un nouvel arrivant, un prestataire...

Chacun doit être vigilant à toute forme de discrimination volontaire ou inconsciente dans l'entourage d'une personne handicapée.

-> COMBATTONS LES IDÉES REÇUES

L'image de la personne en fauteuil roulant est celle qui illustre le plus souvent le handicap dans notre société et l'imaginaire collectif.

Pourtant, 80 % des handicaps ne sont pas visibles et seulement 2 % des handicapés se déplacent en fauteuil roulant.

La majorité des personnes handicapées ont la capacité de travailler à temps plein en entreprise dans le « monde ordinaire » et tout au long de la vie. Les progrès technologiques permettent d'adapter le travail à de nombreux handicaps.

-> CONNAISSONS LES DISPOSITIFS EN VIGUEUR

Les accords « handicap » négociés au sein des entreprises, entre les partenaires sociaux, permettent aux personnes handicapées de bénéficier d'une compensation matérielle du handicap telle que des aides, des aménagements de postes de travail ou des horaires.

Ces dispositifs sont conditionnés à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Néanmoins, et malgré des évolutions en faveur des droits des personnes handicapées, le handicap est la première cause de discrimination recensée auprès du Défenseur des droits avec un quart des saisines.

VIVRE BIEN ENSEMBLE



01 VOUS, LES COLLÈGUES DE TRAVAIL, L'ÉQUIPE, LE MANAGEMENT

C'est souvent le regard des autres, le comportement collectif de l'équipe, l'attitude d'un recruteur, d'un manager, d'un formateur, parfois des maladresses individuelles qui feront qu'une personne en situation de handicap osera en parler avec ses collègues ou au contraire s'isolera.

De la même façon qu'en essayant de bien faire, les collègues de travail peuvent générer des situations gênantes. Par exemple, prendre le bras d'une personne aveugle pour l'aider à traverser peut la désorienter. Contraindre une personne anorexique à manger (handicap psychique/trouble alimentaire) ou empêcher une personne diabétique de manger en réunion (en cas d'hypoglycémie) relève davantage de la méconnaissance du handicap que d'une volonté de nuire.

Autant de types de communication avec une personne sourde que de types de surdité : l'expression dialogue de sourds prend tout son sens entre deux malentendants appareillés différemment. Une personne non valide peut être perçue par son entourage tantôt comme une victime, tantôt comme une personne ayant le privilège de travailler, alors même que « tant de personnes valides seraient prêtes à prendre sa place ! ». Par exemple, « De quoi te plains-tu ? » « Tu répètes toujours la même chose, je sais que tu es handicapée... » mais le handicap est souvent vite oublié par un « Alors ça va mieux ! ».

02 VOUS, LES AIDANTS AU TRAVAIL

Être aidant au travail, c'est aider aux gestes de la vie quotidienne.

Par exemple, mettre et enlever le manteau, apporter une boisson, se baisser pour ramasser un objet ou porter une charge lourde ; c'est aussi prendre un peu de son temps pour discuter, s'adapter au rythme de l'autre, à son handicap... Comme pour la vie privée, cette aide au départ, très généreuse et non calculée peut devenir lourde, perçue comme une exigence capricieuse. Elle conduit parfois à une forme d'isolement et de culpabilité ressentie tant par les personnes handicapées que par les aidants.

D'autant que ce sont souvent les mêmes personnes qui apportent leur aide en cas de besoin. Comme dans la vie privée, la personne aidée peut devenir envahissante en sollicitant en permanence l'unique personne du service qui semble s'intéresser à elle. Le dosage est subtil. Quand l'agacement se fait sentir, il devient urgent de mettre en place une période de répit pour l'aidant. On ne peut imposer à personne d'aider un collègue handicapé au quotidien, d'ajuster son emploi du temps sur celui qui a besoin d'aide.

Quand l'aide devient très intime, comme par exemple accompagner la personne aux toilettes, la situation peut être angoissante pour l'ensemble de la proximité de travail avec toutes les parades d'évitement que l'on peut imaginer. **Par exemple**, « Impossible, il faut que je me dépêche, désolé... ». À l'inverse, la personne aidée peut culpabiliser de devoir solliciter un collègue.

Faire appel à une aide extérieure permet à chacun de retrouver sa place dans l'organisation, redevenir collègue de travail à part entière. Dans le monde du travail, les limites de ce qui doit être pris en charge par les collègues de proximité sont à définir ensemble, tant sur les gestes quotidiens que sur la charge de travail globale. On a trop entendu « Il est absent mais le boulot doit se faire quand même. » et quand il est là « Je ne suis pas son infirmière. ».

Il n'existe pas de solution miracle pour le collectif de travail mais il est important de ne pas laisser la situation dégénérer...

03

VOUS, LE SALARIÉ HANDICAPÉ

La plupart des personnes handicapées le deviennent à l'âge adulte (>15 ans) ; en entreprise, l'âge moyen de survenance d'un handicap est de 50 ans. Une personne sur deux connaît une situation de handicap temporaire ou permanent au cours de sa carrière.

Dans votre environnement de travail, vous n'êtes certainement pas seul dans cette situation. D'ailleurs, l'estimation des personnes reconnues handicapées dans les IEG doit dépasser 7.000 personnes. La réalité du handicap dans les IEG peut être multipliée par deux et demi compte tenu des maladies chroniques et du vieillissement de la population.

Les situations sont très variées.

Vous avez peut-être vécu sans handicap pendant des années ; au contraire, vous vivez votre handicap depuis votre naissance. Vous avez parfois besoin d'aide physique ou morale mais pas toujours. Vouloir être tranquille ou ne pas être constamment obligé de parler de ce que l'on vit ou encore entendre les conseils des autres, peut renforcer les causes du repli sur soi-même, voire de l'isolement. Votre handicap n'est pas forcément perçu par les autres. Les managers ne savent pas toujours repérer les handicaps non visibles. Ils peuvent être maladroits, parfois injustes dans l'évaluation des compétences, et remettre en cause votre savoir-faire ou votre savoir-être au cours de votre entretien annuel professionnel.

L'entourage, les collègues ou votre manager peuvent tenter de comprendre votre situation en toute bienveillance. Partager sur votre handicap fait aussi partie des relations humaines sans en faire pour autant un sujet chronique. Attention qu'ils ne deviennent pas intrusifs en se substituant aux médecins par des conseils. Attention aussi, que ces questionnements ne cachent pas un contrôle de la légitimité du handicap et des impacts d'aménagement de poste qui relèvent du médecin du travail (par exemple, restrictions médicales comme l'aménagement d'horaires, de matériel ou le télétravail). Vous n'êtes pas obligé de partager des données médicales si vous ne le souhaitez pas. Le dossier médical contient des données personnelles confidentielles et sensibles au regard de la loi.

04

VOUS, LE NOUVEL ARRIVANT EN CONTRAT D'ALTERNANCE

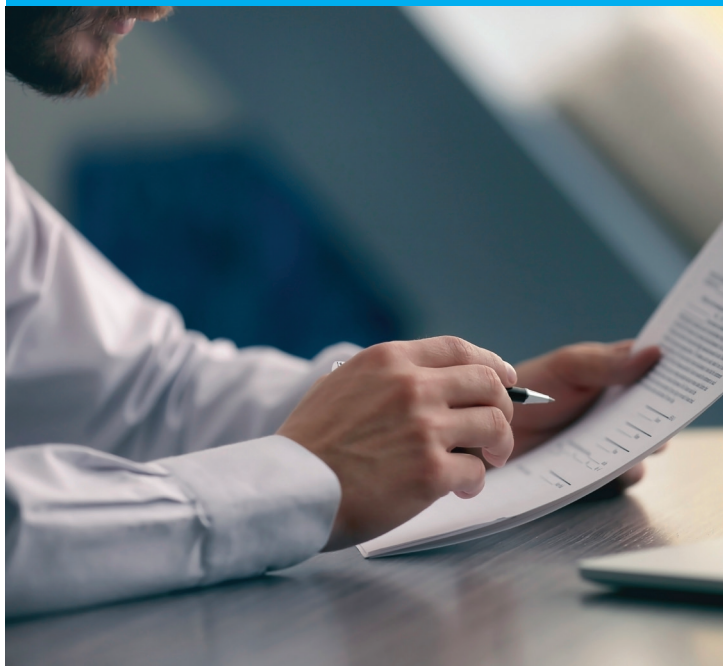
Vous, alternants handicapés avec une RQTH, vous êtes des salariés à part entière. Vous pouvez bénéficier à ce titre, d'un accompagnement de Cap Emploi* au moment de votre recrutement et une fois en entreprise, vous avez accès aux dispositifs de l'accord handicap de votre entreprise pendant toute la durée contractuelle de votre formation.

* Loi « Choisir son avenir professionnel »

<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/service-public-de-l-emploi/article/cap-emploi>

FAIRE RECONNAÎTRE SON HANDICAP

Établir une demande de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est un début de réponse car cela ouvre des droits.



05

ENTAMEZ VOTRE DEMANDE RQTH

-> **faire reconnaître** la RQTH est une démarche individuelle et personnelle,

-> **vous pouvez en parler** dans votre entreprise ou en informer votre manager si vous le souhaitez mais ce n'est pas obligatoire,



-> **en revanche**, votre médecin du travail et la Direction des Ressources Humaines doivent être au courant,

-> **un avis de reconnaissance** devra être envoyé au service Ressources Humaines afin d'activer les droits liés à cette reconnaissance.

Quand un handicap visible ou non, un problème de dos, une maladie invalidante, dégénérative ou non, handicap de naissance ou en cours de vie, une fatigabilité excessive perturbe votre vie professionnelle, se faire reconnaître RQTH permet de **pouvoir bénéficier des accords « handicap » d'entreprise**. La démarche est complexe et administrativement lourde mais ne doit pas vous décourager.

Vous bénéficierez alors selon votre handicap :

-> **des aides humaines**, techniques et financières pour compenser votre handicap,



-> **d'un maintien de l'emploi** dans l'entreprise,

-> **d'un aménagement de poste de travail** par un ergonomiste (bureau ergonomique, souris au pied, zoom texte...).

Vous trouverez l'ensemble des documents à remplir pour construire votre dossier RQTH sur le site www.mdpf.fr

Les modalités pratiques pour élaborer un dossier de reconnaissance du handicap sont détaillées sur notre site internet dans la fiche AVDPP « Faire reconnaître son handicap ».

06

NE CONFONDEZ PAS

RQTH, INAPTITUDE ou APTITUDE avec ou sans restriction, INVALIDITÉ sont des processus distincts. On peut être reconnu RQTH sans être inapte ou en invalidité. Toutes les autres combinaisons sont également possibles.



RQTH : c'est un acte volontaire du salarié auprès de sa MDPH* avec l'aide de son médecin traitant.

** Maison Départementale des Personnes Handicapées*

Le **contrat de travail** est identique à celui d'un salarié non handicapé. La reconnaissance RQTH est une garantie supplémentaire de maintien dans votre emploi et aucunement une sortie du monde du travail.



INAPTITUDE ou APTITUDE avec ou sans restriction : c'est une **décision du médecin du travail** par rapport au poste de travail en lien avec l'activité réellement exercée par le salarié. **Par exemple**, le salarié peut être apte sur un poste de formateur et inapte pour être monteur en ligne.

En cas d'inaptitude, une **solution** de maintien dans l'emploi est recherchée par le médecin du travail en lien avec la DRH.



INVALIDITÉ : c'est un processus **enclenché et géré par le médecin conseil** dans nos entreprises. L'invalidité traduit dans quelle mesure votre état de santé vous empêche de travailler sans aucun lien avec le poste de travail.

Il existe 3 catégories de mise en invalidité.

-> **INVA 1** : arrêt partiel du travail. Vous percevez alors un salaire à temps partiel et une pension d'invalidité pouvant aller jusqu'à 40 % du dernier salaire.



-> **INVA 2** : arrêt complet du travail souvent suite à une longue maladie et arrêts cumulés de 3 ans pour la même pathologie. La pension d'invalidité CNIEG est de 75 % du dernier salaire brut hors prime.

-> **INVA 3** : **INVA 2** + aide extérieure indispensable.



NE PAS RESTER SEUL



07 VOTRE EMPLOYEUR ET LES ACCORDS « HANDICAP »

Les dispositifs des accords « handicap » sont faits pour être déployés et les points négociés par les signataires, appliqués avec équité pour chaque salarié doté d'une RQTH.

Les missions Handicap des entreprises et leur réseau de correspondants Handicap ont pour mission de vous aider en faisant appliquer les accords en vigueur. Avec les comités de suivi nationaux et locaux, les représentants du personnel ont un rôle majeur dans la mise en œuvre opérationnelle de ces accords, en particulier l'équité de traitement pour chaque salarié concerné.

Les Conseillers Parcours Professionnel (CPP) aident le salarié à définir son projet professionnel de mobilité et à disposer d'une meilleure vision des emplois potentiellement disponibles au sein de la direction, et/ou du bassin d'emplois.

L'association Handicap Énergie (ex Entraide Handicap) est une association de salariés et de retraités des Industries Électriques et Gazières créée en 1992. Certains employeurs de la Branche contribuent à son financement en complément des cotisations individuelles.

<http://www.handicapenergie.fr/#section-qui-sommes-nous>

08 LE CORPS MÉDICAL (INFIRMIÈRES, MÉDECINS DU TRAVAIL ET MÉDECIN CONSEIL)

Il a pour mission de vous aider à élaborer votre dossier médical en lien avec votre handicap en relation avec les préconisations de votre médecin spécialiste.

09

LE RÉSEAU DES ASSISTANTES SOCIALES

Il a aussi un rôle majeur pour vous accompagner sur le plan administratif et humain.

10

VOS REPRÉSENTANTS CFE UNSA ÉNERGIES

Ils peuvent vous conseiller, vous accompagner dans vos démarches, vous indiquer les bons interlocuteurs et surtout faire appliquer vos droits au titre du handicap.

L'Alliance CFE UNSA Énergies s'est dotée d'une expertise sur le handicap par un regard maillé sur l'ensemble des accords « handicap » existants dans la branche des IEG mais aussi par un regard externe sur ce qui se fait dans d'autres secteurs d'activités par le réseau confédéral CFE-CGC.

11

EN CAS DE DISCRIMINATION : LE DÉFENSEUR DES DROITS

Le Défenseur des droits lutte contre les discriminations et favorise l'accès aux droits des victimes de tels faits. (<https://www.defenseurdesdroits.fr/>)

Vous pouvez vous adresser au Défenseur des droits si vous estimez avoir été victime d'une discrimination. L'auteur présumé de cette discrimination peut être une personne physique (un individu) ou morale (une association, une société...), une personne privée (une entreprise) ou publique (un service de l'État, une collectivité territoriale, un service public hospitalier).

La procédure est lourde et parfois éprouvante mais la seule évocation de ce recours aboutit à modifier les comportements.



Pour en savoir plus :

Au regard des éléments de votre dossier, la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) attribue un taux d'incapacité qui permet de bénéficier ou pas des trois cartes de transport :

- > carte mobilité **inclusion de station debout pénible**
- > carte mobilité **inclusion d'invalidité**
- > carte mobilité **de stationnement**

et/ou d'obtenir une aide financière.

Si votre dossier est éligible et répond aux critères stricts d'attribution, profitez-en pour grouper vos demandes.

Sachez que votre contrat de travail est inchangé.

N'hésitez pas à solliciter les représentants CFE UNSA Énergies. Ils sont là pour vous aider et vous guider dans la recherche d'informations.



VOUS ÊTES PRÊT(E)S ?

Pour toutes les démarches, vos meilleurs alliés seront votre médecin ou un médecin spécialiste en qui vous avez confiance et... une photocopieuse pour la conservation de tous les documents que vous enverrez.

Préparez votre dossier RQTH comme une nouvelle page d'un avenir professionnel qui doit vous être bénéfique.

Votre entreprise dispose certainement d'un accord handicap, c'est le cas pour 90 % des salariés de la branche des IEG. Consultez-le sur le site intranet de votre d'entreprise.

L'accord handicap est destiné aux personnes handicapées qui travaillent et ouvre également des droits sur des thématiques connexes relatives aux enfants handicapés jusqu'à l'âge adulte ou à certains droits familiaux.

Le handicap a besoin d'être compensé pour un maintien dans l'emploi du salarié. La RQTH et les accords le permettent : ne vous en privez pas !

Retrouvez aussi les fiches (AVDPP) sur notre site internet.

<https://cfe-energies.com/nos-fiches-a-vos-droits-prets-partez/>

