

CAHIER REVENDICATIF



- ORIENTATION
- CHÔMAGE
- OBLIGATION D'EMPLOI
- RÉFÉRENT HANDICAP D'ENTREPRISE

- AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES
- ACCESSIBILITÉ
- NÉGOCIATIONS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE
- MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- INAPTITUDE
- RETRAITE ANTICIPÉE
- ACTEURS
- BRANCHE AUTONOMIE CNSA - CDCA - MDPH
- AIDANTS



Travailler à l'égalité
POUR CEUX QUI VIVENT
avec une différence

INTRODUCTION

Tout au long de son histoire, **Force Ouvrière** a toujours eu pour ambition l'accès à l'égalité réelle pour les personnes en situation de handicap : qu'il s'agisse de l'effectivité des droits, du respect de la dignité ou encore de lutter contre toute forme de discrimination liée au handicap.

Les deux dernières grandes lois de 1987 (loi 87-517 « en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ») et de 2005 (loi 2005-102 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ») ont permis des avancées structurantes notamment par l'instauration d'une véritable obligation d'emploi à hauteur de 6 % de travailleurs handicapés dans les entreprises qui emploient au moins 20 salariés, ainsi que la création de l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (Agefiph) en 1987 et du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) en 2005 ; ces lois posant le cadre de contributions financières des entreprises n'atteignant pas le taux légal de salariés handicapés.

Il aura fallu attendre la tenue d'une grande concertation en 2018, à laquelle **FO** a participé activement, pour revoir en profondeur l'obligation d'emploi et conduire à son renforcement : recentrage sur l'emploi direct, décompte au niveau de l'entreprise, limitation de la durée de vie des accords agréés...

Depuis, quelques mesures, plutôt favorables aux travailleurs handicapés ont été mises en place :

- l'attribution de droits définitifs en cas de handicap irréversible (AAH¹, CMI², PCH³, RQTH⁴) – mais les délais de réponse des MDPH⁵ restent beaucoup trop longs (plus de quatre mois en moyenne), et ont plutôt tendance, dans la période récente, à s'aggraver ;
- la désignation d'un référent handicap dans toute entreprise employant au moins 250 salariés – mais sans véritable fiche de poste ni garantie de moyens d'action ;
- l'élargissement des dispositions aujourd'hui attachées à la RQTH (modalités spécifiques de formation, recrutement en entreprise adaptée, emploi accompagné notamment) aux autres catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- la portabilité des aménagements du salarié handicapé en cas de changement d'employeur ;
- sous réserve de la parution d'un décret, l'accès à de nouveaux droits issus du Code du travail pour les travailleurs des ESAT⁶ : droit d'expression directe et collective ; droit d'alerte et de retrait ; adhésion à un syndicat ; droit de grève ; remboursement de frais et bénéfice de certains avantages (titre restaurant, chèque vacances...) ; accès au Comité Social et Économique ; couverture par la mutuelle professionnelle.

Néanmoins, le taux d'emploi est quasi stagnant depuis des années, à 3,6 % en 2023 dans le secteur privé, encore très loin des 6 % attendus et le taux de chômage des personnes en situation de handicap reste quasiment le double du tout public (12 % contre 7,4 % pour l'ensemble de la population).

Et... le handicap constituait encore, en 2023, la première cause de saisine du Défenseur des droits (21 %), devant l'origine (13 %) et l'état de santé (9 %). Les réclamations dans le champ du handicap portent principalement sur l'emploi public (21 %), l'éducation et la formation (19 %), l'emploi privé (16 %) et les biens et services publics (15 %).

¹ Allocation Adulte Handicapé

² Carte Mobilité Inclusion

³ Prestation de Compensation du Handicap

⁴ Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

⁵ Maisons Départementales des Personnes Handicapées

⁶ Établissements et Services d'Aide par le Travail

Pour **FO** des avancées sont attendues sur un certain nombre de thèmes.

ORIENTATION

Pour **FO** l'inscription d'un accompagnement adapté à tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap, via le rapprochement entre Cap emploi et Pôle emploi, est une bonne chose. En revanche la réforme liée à la mise en place de France Travail est porteuse de risques potentiels.

Revendications

- Conforter les CDAPH⁷ y compris dans leur mission d'orientation.
- S'agissant des nouveaux processus d'orientation vers le milieu protégé, ne pas alourdir encore le parcours de la personne en situation de handicap vers l'emploi protégé.
- Garantir un nombre de places suffisant en ESAT pour répondre aux besoins.



CHÔMAGE

FO constate que la situation des travailleurs handicapés a peu évolué durant ces dernières années. Pour rappel, leur taux de chômage est de 12 % contre 7,4 % pour l'ensemble de la population. Près de 480 000 demandeurs d'emploi en situation de handicap sont au chômage fin 2023.

Qui plus est, 52 % des demandeurs d'emploi reconnus handicapés ont 50 ans et plus, contre 28 % des demandeurs d'emploi dits « valides » (source Pôle emploi, juin 2023).

L'ancienneté moyenne d'inscription au chômage des demandeurs d'emploi reconnus handicapés est de 851 jours, contre 667 jours pour les autres.

Pour **FO**, le rapprochement entre Pôle emploi (opérateur France Travail depuis la loi « *Plein emploi* » de 2024) et Cap emploi paraît encourageant. L'enjeu sera de continuer à préserver l'existence et soutenir l'efficacité de l'opérateur spécifique qu'est Cap emploi. La présence de Cap emploi dans la gouvernance de France Travail est une garantie dans ce sens.

Revendications

- Préserver l'existence et la spécificité de Cap emploi dans le cadre de son affiliation à France Travail.
- Veiller à ce qu'il n'y ait pas une surcharge de travail pour les conseillers de France Travail issus de l'ex Pôle emploi.

OBLIGATION D'EMPLOI

Le taux d'emploi est quasi stagnant depuis des années, à 3,6 % en 2023 dans le secteur privé, encore très loin des 6 % attendus. Il convient donc de trouver des leviers pour le dynamiser.

Ainsi, **FO** considère qu'une nouvelle réflexion devrait être organisée, afin de voir quelles pistes pourraient conduire à améliorer plus substantiellement la situation des personnes en situation de handicap au regard de l'emploi.

Revendications

- Remettre en débat des incitations qui ont été supprimées en 2005 : pondération des recrutements des jeunes en situation de handicap, des personnes porteuses de handicaps sévères, des sortants d'ESAT, des sortants de chômage de longue durée.
- Ajuster le taux de 6 % (qui n'est qu'un seuil) de l'obligation d'emploi à hauteur du taux de prévalence du handicap dans la population active (près de 7 % actuellement).

⁷ Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

RÉFÉRENT HANDICAP D'ENTREPRISE

L'existence de référents handicap dans les entreprises d'au moins 250 salariés pourrait être rendue plus efficiente par un véritable cadrage de leurs missions et un renforcement de leur présence et de leurs actions.

Revendications

- **Publier le décret renforçant le rôle et déterminant les fonctions et les moyens du référent handicap.**

AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES

L'article L 5213-6 du Code du travail énonce que :

« (...) l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs (handicapés) d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. (...)

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide (de l'Agefiph) qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination. »

Or cette obligation est mal appréhendée par bon nombre d'employeurs. Trop souvent, le salarié est licencié, ou pas recruté, alors que l'employeur n'a pas mobilisé les mesures appropriées.

Revendications

- **Donner accès, aux employeurs et aux salariés, à l'information relative aux aménagements raisonnables, que ce soit lors d'un recrutement ou lorsqu'un risque d'inaptitude est décelé. Les employeurs doivent démontrer qu'ils ont recherché les mesures appropriées avant de refuser un recrutement, ou de licencier un salarié.**
- **Lever l'ensemble des freins à l'emploi, y compris les déplacements domicile-travail et le logement (accès à un logement adapté) par des compensations mieux intégrées dans l'offre des fonds.**
- **Réformer la RLH⁸ afin qu'elle soit plus facilement mobilisable et modulable, en lien avec la notion d'aménagement raisonnable. En particulier, un recrutement à temps partiel pour raison de handicap doit pouvoir bénéficier d'une compensation plus facilement accessible.**

ACCESSIBILITÉ

Le manque d'accessibilité, notamment des lieux de travail existants, reste un véritable frein pour l'insertion et le maintien en emploi des travailleurs handicapés. En effet, l'obligation faite aux employeurs (art. R 4214-26 et 27) de rendre accessible tout ou partie des locaux est loin d'être effective.

Dans la réalité, la plupart des lieux de travail existants ne sont toujours pas accessibles.

Revendications

- **Lieux de travail : publier et appliquer l'arrêté relatif à la mise en conformité et à l'accessibilité des lieux de travail existants avec un contenu réellement porteur de progrès en limitant autant que possible les dérogations.**
- **Outils de travail : rendre effectif l'accessibilité des outils de travail (intranets, logiciels, documents) pour tous. L'ajout obligatoire de clauses d'accessibilité dans les cahiers des charges des entreprises, avec un appui expert pour leur rédaction, serait une avancée.**

⁸ Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE

À ce jour, il est très difficile d'avoir une visibilité des accords portant sur le handicap. Or, pour **FO**, il est essentiel d'avoir un recensement précis et permanent de tous les accords abordant cette question et leur contenu spécifique.

S'agissant des accords agréés le dernier bilan date de 2019... Pour les accords non agréés (de droit commun), aucune visibilité n'est organisée.

D'autant que, suite à la limitation de la durée des accords agréés (six ans maximum) – que **FO** a soutenue – il est nécessaire de relancer les négociations d'accords de droit commun portant sur le handicap (qu'ils soient inscrits dans un accord « *qualité de vie au travail* » ou qu'ils soient spécifiquement dédiés à la question du handicap).

Pour ce faire, **FO** revendique un contenu opposable en matière de handicap (à l'instar de ce qui est inscrit pour l'égalité professionnelle), qui pourrait être la transposition, au 4° de l'article L 2242-17, du contenu des accords agréés visé à l'article R 5212-12 du Code du travail.

Revendications

- Rendre visibles les accords handicap agréés et non agréés, ainsi que leurs contenus et leurs impacts.
- Inscrire dans le Code du travail un contenu obligatoire pour les accords de droit commun : plan de recrutement, plan de maintien, objectif de taux d'emploi, objectif de nombre de recrutements.
- Réfléchir à rendre automatique l'ouverture d'une négociation d'un accord de droit commun à l'issue d'un accord agréé.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Bien qu'il existe quelques mesures pour favoriser le maintien en emploi des travailleurs handicapés, cela est loin d'être satisfaisant. De plus, l'allongement de la durée d'activité va forcément aggraver la situation des seniors fragilisés du fait de la survenue ou de l'aggravation d'un problème de santé ou d'un handicap.

Pour **FO**, la question du maintien en emploi des seniors est cruciale. Il faut agir notamment sur le levier de la **prévention**. La récente réforme de la santé au travail a apporté de réelles avancées, au-travers de la **visite médicale de mi-carrière**, du rendez-vous de liaison, de **l'amélioration de l'accès à la visite de pré-reprise dès 30 jours d'arrêt**.

Enfin, **l'incitation** au maintien en emploi des seniors de 50 ans via la **majoration** de leur prise en compte au titre de l'obligation d'emploi devrait pousser les employeurs dans ce sens.

Revendications

- Maintenir les leviers de prévention et d'incitation pour les travailleurs en situation de handicap.
- Rétablir les CHSCT⁹, instances de vigilance sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, qui favorisent donc le maintien en emploi des salariés en situation de handicap.



⁹ Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

INAPTITUDE

Il est urgent d'agir sur la question des licenciements pour inaptitude d'autant que cela concerne majoritairement les seniors... leur licenciement entraînant un retour à l'emploi très difficile.

À ce jour, les données en matière de licenciement pour inaptitude manquent cruellement.

Les dernières datent de 2019 et faisaient état de près de **180 000** licenciements pour inaptitude, en forte augmentation régulière annuelle.

FO s'inquiète que depuis plus aucune donnée chiffrée n'ait été délivrée.

Pour autant, il semble que les données existent dans les Services de Prévention et de Santé au Travail.



Revendications

- **Dénombrer annuellement le nombre d'inaptitudes et de licenciements pour inaptitude, par territoire et par secteur (branche) notamment à l'aide de la DSN¹⁰, des données issues des SPST¹¹, de France Travail...**
- **Favoriser les dispositifs d'intervention précoce pour permettre les reclassements et éviter les licenciements pour inaptitude.**

RETRAITE ANTICIPÉE

Au-delà de notre refus de la réforme relative à la retraite, l'accès à cette dernière est plus difficile pour les personnes en situation de handicap, ainsi que le montrent les données du récent rapport de la DREES¹² (« *Le handicap en chiffres* », édition 2024) : les personnes handicapées partent à la retraite en moyenne un peu plus tardivement que les personnes non handicapées (63 ans contre 62,7 ans en 2023), et elles perçoivent des montants de pension plus faibles. De plus, après 50 ans, les personnes handicapées passent environ huit années sans emploi ni retraite (1,8 ans pour le tout public).

Revendications

- **Améliorer l'accès à la retraite anticipée pour handicap, en réintroduisant le critère RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).**
- **Attribuer un taux d'incapacité pour toute demande de RQTH. En effet, ce taux est nécessaire pour accéder à la retraite anticipée pour handicap, mais n'est pas délivré pour une demande de RQTH.**
- **Diminuer la durée de cotisation exigée pour l'accès à la retraite anticipée pour handicap.**
- **Faciliter véritablement la validation de tous les trimestres travaillés en situation de handicap (avant la première reconnaissance administrative de handicap, ou entre deux périodes de reconnaissance). L'accès à cette validation doit être ouvert dans les MDPH, sans passer par la commission nationale, sans limitation des trimestres, et sans taux d'incapacité opposable.**
- **Bonifier les droits à retraite pour chaque année travaillée en situation de handicap.**
- **Mettre en place une retraite progressive anticipée dès 55 ans.**
- **Pour les salariés en Affection de Longue Durée (ALD), élargir la retraite pour inaptitude permettant de partir à taux plein à 62 ans et instaurer une bonification des droits à la retraite.**

¹⁰ Déclaration Sociale Nominative

¹¹ Services de Prévention et de Santé au Travail

¹² Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques

ACTEURS

L'Agefiph agit depuis plus de 35 ans en faveur de l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi dans le secteur privé.

Elle construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail ; soutient les acteurs de l'emploi, de la formation et les entreprises pour que soient pris en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées.

Attachée à l'Agefiph, opérateur expert de l'emploi des personnes handicapées pour le secteur privé, **FO** soutient sa gouvernance spécifique construite sur un modèle paritaire élargi aux associations, adossée à des services experts.

FO s'alarme de la situation financière de l'Agefiph et demande la sécurisation de l'association, y compris par une attention de l'État à la reconstitution des fonds propres.

D'autant que la collecte via les URSSAF¹³ est loin d'avoir produit les effets attendus y compris par l'État, c'est pourquoi **FO** demande que les difficultés de collecte soient résolues, que les déficits de collecte soient résorbés et que le décret de taxation d'office soit appliqué rétroactivement.

Revendications

- Sécuriser l'Agefiph et son modèle paritaire.
- Garantir la pleine effectivité de la collecte URSSAF, y compris de manière rétroactive.

BRANCHE AUTONOMIE : CNSA¹⁴ - CDCA¹⁵ - MDPH

FO n'était pas favorable à l'instauration de la 5^e branche avec la loi du 7 août 2020. En effet, **FO** souhaitait un rattachement de l'autonomie à la branche maladie. Nous restons très critiques y compris sur sa gouvernance et son financement.

Revendications

- Clarifier le champ de l'Autonomie : qu'est-ce qui en relève (personnes âgées et personnes handicapées, ou vieillissement ?) ; qui contribue à quoi ?
- Donner des moyens y compris pour imposer un ratio personnels/usagers, pour augmenter les salaires et améliorer les conditions de travail des professionnels, pour renforcer le contrôle de la qualité de service...
- S'attaquer à la question de la qualité du service rendu dans les établissements et au reste à vivre des résidents.
- Développer la prévention de la perte d'autonomie.
- Revoir la gouvernance (se rapprocher de celle des autres branches).
- Au niveau territorial, inclure les CDCA dans le SPDA¹⁶ (présence de tous les acteurs).
- Octroyer les moyens nécessaires aux MDPH/MDA¹⁷/CDAPH pour rendre des avis dans des délais raisonnables.
- Harmoniser les décisions prises par les CDAPH sur le territoire.



¹³ Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

¹⁴ Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

¹⁵ Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie

¹⁶ Service Public Départemental de l'Autonomie

¹⁷ Maison Départementale de l'Autonomie

AIDANTS

Les proches aidants – non professionnels – d’une personne âgée ou en situation de handicap sont 8 à 11 millions en France, dont 61 % travaillent. 15 % de la population active est aidant d’un proche en 2021. Un actif sur quatre sera aidant en 2030.

Ces proches aidants en activité sont confrontés à des problèmes de santé physique et psychologique accrus et à des difficultés pour concilier leurs vies personnelle et professionnelle. Leur santé, leur qualité de vie au travail et leurs performances – productivité, absentéisme, présentéisme – peuvent être affectées.

Revendications

- Augmenter le nombre d’aidants professionnels et améliorer l’attractivité de leurs métiers (rémunération, conditions de travail, parcours professionnels).
- Pour les salariés proches aidants :
 - aligner la durée de versement de l’AJPA¹⁸ sur la durée du congé de proche aidant ;
 - augmenter la majoration de leurs droits à la retraite au-delà d’un trimestre par 30 mois d’aidance ;
 - pour les parents, supprimer le plafond d’âge des 20 ans de l’enfant handicapé ;
 - assouplir les conditions d’accès à cette majoration pour l’ensemble des aidants ;
 - améliorer le dédommagement des proches aidants par la PCH aide humaine ;
 - ouvrir le congé proche aidant aux proches d’une personne qui a une maladie grave (type Charcot, cancer...).



¹⁸Allocation Journalière de Proche Aidant

SYNTHÈSE DES REVENDICATIONS



ORIENTATION

- Conforter les CDAPH y compris dans leur mission d'orientation.
- S'agissant des nouveaux processus d'orientation vers le milieu protégé, ne pas alourdir encore le parcours de la personne en situation de handicap vers l'emploi protégé.
- Garantir un nombre de places suffisant en ESAT pour répondre aux besoins.

CHÔMAGE

- Préserver l'existence et la spécificité de Cap emploi dans le cadre de son affiliation à France Travail.
- Veiller à ce qu'il n'y ait pas une surcharge de travail pour les conseillers de France Travail issus de l'ex Pôle emploi.

OBLIGATION D'EMPLOI

- Remettre en débat des incitations qui ont été supprimées en 2005 : pondération des recrutements des jeunes en situation de handicap, des personnes porteuses de handicaps sévères, des sortants d'ESAT, des sortants de chômage de longue durée.
- Ajuster le taux de 6% (qui n'est qu'un seuil) de l'obligation d'emploi à hauteur du taux de prévalence du handicap dans la population active (près de 7% actuellement).

RÉFÉRENT HANDICAP D'ENTREPRISE

- Publier le décret renforçant le rôle et déterminant les fonctions et les moyens du référent handicap.

AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES

- Donner accès, aux employeurs et aux salariés, à l'information relative aux aménagements raisonnables, que ce soit lors d'un recrutement ou lorsqu'un risque d'inaptitude est décelé. Les employeurs doivent démontrer qu'ils ont recherché recrutement, ou de licencier un salarié.
- Lever l'ensemble des freins à l'emploi, y compris les déplacements domicile-travail et le logement (accès à un logement adapté) par des compensations mieux intégrées dans l'offre des fonds.
- Réformer la RLH afin qu'elle soit plus facilement mobilisable et modulable, en lien avec la notion d'aménagement raisonnable. En particulier, un recrutement à temps partiel pour raison de handicap doit pouvoir bénéficier d'une compensation plus facilement accessible.

ACCESSIBILITÉ

- Lieux de travail : publier et appliquer l'arrêté relatif à la mise en conformité et à l'accessibilité des lieux de travail existants avec un contenu réellement porteur de progrès en limitant autant que possible les dérogations.
- Outils de travail : rendre effectif l'accessibilité des outils de travail (intranets, logiciels, documents) pour tous. L'ajout obligatoire de clauses d'accessibilité dans les cahiers des charges des entreprises, avec un appui expert pour leur rédaction, serait une avancée.

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE

- Rendre visibles les accords handicap agréés et non agréés, ainsi que leurs contenus et leurs impacts.
- Inscrire dans le Code du travail un contenu obligatoire pour les accords de droit commun : plan de recrutement, plan de maintien, objectif de taux d'emploi, objectif de nombre de recrutements.
- Réfléchir à rendre automatique l'ouverture d'une négociation d'un accord de droit commun à l'issue d'un accord agréé.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- Maintenir les leviers de prévention et d'incitation pour les travailleurs en situation de handicap.
- Rétablir les CHSCT, instances de vigilance sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, qui favorisent donc le maintien en emploi des salariés en situation de handicap.

INAPTITUDE

- Dénombrer annuellement le nombre d'inaptitudes et de licenciements pour inaptitude, par territoire et par secteur (branche) notamment à l'aide de la DSN, des données issues des SPST, de France Travail...
- Favoriser les dispositifs d'intervention précoce pour permettre les reclassements et éviter les licenciements pour inaptitude.

RETRAITE ANTICIPÉE

- Améliorer l'accès à la retraite anticipée pour handicap, en réintroduisant le critère RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).
- Attribuer un taux d'incapacité pour toute demande de RQTH. En effet, ce taux est nécessaire pour accéder à la retraite anticipée pour handicap, mais n'est pas délivré pour une demande de RQTH.
- Diminuer la durée de cotisation exigée pour l'accès à la retraite anticipée pour handicap.
- Faciliter véritablement la validation de tous les trimestres travaillés en situation de handicap (avant la première reconnaissance administrative de handicap, ou entre deux périodes de reconnaissance). L'accès à cette validation doit être ouvert dans les MDPH, sans passer par la commission nationale, sans limitation des trimestres, et sans taux d'incapacité opposable.
- Bonifier les droits à retraite pour chaque année travaillée en situation de handicap.
- Mettre en place une retraite progressive anticipée dès 55 ans.
- Pour les salariés en Affection de Longue Durée (ALD), élargir la retraite pour inaptitude permettant de partir à taux plein à 62 ans et instaurer une bonification des droits à la retraite.

ACTEURS

- Sécuriser les dispositifs Agefiph et FIPHFP et le modèle paritaire spécifique de l'Agefiph.
- Garantir la pleine effectivité de la collecte URSSAF, y compris de manière rétroactive.

BRANCHE AUTONOMIE CNSA CDCA MDPH

- Clarifier le champ de l'Autonomie : qu'est-ce qui en relève (personnes âgées et personnes handi-capées, ou vieillissement ?) ; qui contribue à quoi ?
- Donner des moyens y compris pour imposer un ratio personnels/usagers, pour augmenter les salaires et améliorer les conditions de travail des professionnels, pour renforcer le contrôle de la qualité de service...
- S'attaquer à la question de la qualité du service rendu dans les établissements et au reste à vivre des résidents.
- Développer la prévention de la perte d'autonomie.
- Revoir la gouvernance (se rapprocher de celle des autres branches).
- Au niveau territorial, inclure les CDCA dans le SPDA (présence de tous les acteurs).
- Octroyer les moyens nécessaires aux MDPH/MDA/CDAPH pour rendre des avis dans des délais raisonnables.
- Harmoniser les décisions prises par les CDAPH sur le territoire.

AIDANTS

- Augmenter le nombre d'aidants professionnels et améliorer l'attractivité de leurs métiers (rémunération, conditions de travail, parcours professionnels).

Pour les salariés proches aidants :

- aligner la durée de versement de l'AJPA sur la durée du congé de proche aidant ;
- augmenter la majoration de leurs droits à la retraite au-delà d'un trimestre par 30 mois d'aidance ;
- pour les parents, supprimer le plafond d'âge des 20 ans de l'enfant handicapé ;
- assouplir les conditions d'accès à cette majoration pour l'ensemble des aidants ;
- améliorer le dédommagement des proches aidants par la PCH aide humaine ;
- ouvrir le congé proche aidant aux proches d'une personne qui a une maladie grave (type Charcot, cancer...)



MISSION HANDICAP FO

141 avenue du Maine

75014 Paris

handicap.force-ouvriere.org

