

HANDICAP: 1ère cause de discrimination en France.

En avril 2018, le Défenseur des droits, Jacques TOUBON a annoncé dans un rapport que depuis l'année dernière en 2017, pour la première fois, le handicap est passé en tête, dans la liste des 25 critères de discrimination.

Alors que, jusqu'à présent, c'était **l'origine** qui était le motif principal du recours au Défenseur des droits, c'est désormais **le handicap** qui concentre le plus de saisines, et c'est **dans l'emploi** qu'interviennent **le plus de discriminations**.

Ces discriminations ont pour effet que le taux de chômage des personnes handicapées en France est 2 fois plus élevé que pour le « tout public » et elles connaissent une durée au chômage, plus longue, de 200 jours.



Autre élément qu'il est intéressant de connaître, c'est que 80 % des handicaps apparaissent après 16 ans et que l'âge moyen d'apparition est de 42 ans. Par conséquent, c'est majoritairement au cours de la vie que survient le handicap et un peu moins de 20 % des personnes handicapées le sont de naissance. **Ce qui signifie que ça peut TOUS nous arriver et donc que, d'une manière ou d'une autre, ça nous concerne TOUS.**

On peut d'ailleurs parfois être porteur de handicap sans même en avoir conscience, car, parmi les pathologies reconnues, il y a bien sûr les handicaps que nous voyons :

- ✓ Le **handicap consécutif à une maladie invalidante** (avec par exemple la fatigabilité) ;
- ✓ Le **handicap moteur** (difficulté à se déplacer) ;
- ✓ Le **handicap physique** (difficulté de stabilité de la pensée, humeur) ;
- ✓ Le **handicap auditif** ;
- ✓ Le **handicap visuel** ;
- ✓ Ou encore le **handicap intellectuel**.

Et puis il y a les autres pathologies, dont on ne se doute pas forcément qu'elles peuvent être reconnues comme un handicap :

- ✓ Les allergies, les sciatiques, l'arthrose, l'hypertension ou les pathologies cardiovasculaires, la migraine, le diabète, l'asthme, le trouble du langage ou encore même l'apnée du sommeil.

On mesure alors pleinement, à la lumière de ces éléments, l'enjeu **social** et même **sociétal** que représentent l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Nous disons **sociétal** parce comme le dit Lionel BELLOTTI, secrétaire fédéral **FO** en charge du Handicap, "*une société qui ne sait pas intégrer les personnes les plus en difficultés ne se construit aucun avenir.*"



C'est la raison pour laquelle, à la Coordination Safran **FO**, il nous a semblé important de souligner l'accord que nous avons négocié et signé au niveau du Groupe SAFRAN et qui s'applique depuis le 1er janvier 2018 et jusqu'en 2022, c'est-à-dire sur 5 ans.

A la fin de l'année 2017, 1 861 salariés porteurs de handicap travaillent dans le Groupe en France. Le taux d'emploi global pour SAFRAN est de 5,0 % pile poil, pour une obligation d'emploi, vous le savez, de 6 % de l'effectif.

Ce taux d'emploi global se décompose en un taux d'emploi direct et un taux d'emploi indirect.

A SAFRAN, le taux d'emploi direct de salariés en situation de handicap est lui de 4,43 % (ce qui est mieux que la moyenne de 3,4 % dans les entreprises du secteur privé). Il intègre donc les salariés porteurs de handicaps en CDI, en CDD, les alternants, les salariés en intérim et les stagiaires.

S'agissant du recours au Secteur Protégé Secteur Adapté - c'est-à-dire les contrats de fournitures ou de prestations de services passés avec les Entreprises Adaptées et les Etablissements et Services d'Aides par le Travail (les ESAT) - ces prestations représentent un Chiffre d'Affaire de 5 M€ sur l'année 2017, soit en équivalent, un taux d'emploi indirect de 0,57 %.

Il est clair que pour nous à **FO**, c'est l'emploi direct de travailleurs handicapés à SAFRAN qui doit être privilégié, à chaque fois que c'est possible.

FO reviendra prochainement sur l'accord en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le groupe Safran 2018-2022.

« Parce qu'un monde sans différences serait un monde indifférent, les élus **FO restent attachés à ce que les engagements Safran concernant l'insertion et le maintien des personnes handicapées soient respectés. »**