GUIDE

PRATIQUE

PASSEPORT DE L'ACCESSIBILITÉ

Comprendre, agir
et transformer pour
promouvoir l'inclusion





Édition : mars 2026

www.cfecgc.org

ÉDITEUR
CFE-CGC
63 rue du Rocher
75008 Paris

RÉDACTION
Secteur Accessibilité, égalité des chances, logement de la CFE-CGC Christophe Roth, Fatima Hamadi, Christophe Legois

Service Protection sociale de la CFE-CGC
Lucie Oneto

RELECTURE
Service communication de la CFE-CGC

CONCEPTION
Service communication de la CFE-CGC
Adrien Capdebos
Valérie Bouret

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock

IMPRIMEUR
Octavo Le mans
Z.A. Le Sablon
72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert.
Certifié PEFC et FSC.

DÉPÔT LÉGAL : mars 2026
ISBN : 978-2-38340-073-8

WWW.CFECGC.ORG

ÉDITO



Christophe Roth
Secrétaire national CFE-CGC
Accessibilité, égalité des chances, logement

L'accessibilité n'est pas seulement une obligation légale : c'est un droit fondamental et un levier de transformation sociale. Elle incarne une vision de société où chacun, quelle que soit sa situation, peut participer pleinement à la vie professionnelle et citoyenne.

À la CFE-CGC, nous affirmons que l'accessibilité n'est pas une option, mais un devoir collectif. Elle bénéficie à toutes et tous : aux personnes en situation de handicap, aux salariés vieillissants, aux familles, aux personnes temporairement limitées. C'est aussi une exigence d'équité et de justice sociale.

Ce « passeport de l'accessibilité » se veut un outil pratique, militant et mobilisateur. Il donne aux militants, aux représentants du personnel et aux entreprises des repères concrets pour agir : comprendre la loi, négocier des accords, aménager les environnements de travail, accompagner les parcours, sensibiliser les collectifs.

Au-delà des normes et des obligations, il s'agit de construire une véritable culture inclusive, où les différences deviennent des richesses et où l'égalité des chances s'incarne au quotidien.

Ensemble, faisons de l'accessibilité un réflexe naturel, une valeur portée haut et fort par notre organisation syndicale.

Je remercie l'ensemble des référents handicap des fédérations et des régions, les services de la CFE-CGC et le service de la communication pour leur engagement solide à la rédaction de ce passeport de l'accessibilité.

SOMMAIRE

9. Les chiffres clés du handicap

LES ÉLÉMENTS DE DÉFINITION

12. L'accessibilité universelle

12. L'aménagement raisonnable

13. La compensation

13. L'inclusion

15. Focus sur le handicap invisible

LES ACTEURS CLÉS DANS L'ACCESSIBILITÉ

18. L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapees (AGEFIPH)

18. Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapees dans la fonction publique (FIPHFP)

19. La Maison departementale des personnes handicapees (MDPH)

20. Cap emploi

20. Action logement

21. Les associations

L'ACCESSIBILITÉ DANS LES ÉTABLISSEMENTS

24. L'aménagement des locaux

25. L'accessibilite numérique

25. L'organisation du travail

L'ACCESSIBILITÉ DANS LA VIE QUOTIDIENNE

28. Les Établissements recevant du public (ERP)

29. L'accessibilité PMR de la voirie et des espaces publics

29. L'accessibilite du logement

LE CADRE LÉGAL : LES DIFFÉRENTS TEXTES GARANTISSANT L'ACCESSIBILITÉ

LES CHIFFRES CLÉS DU HANDICAP AU TRAVAIL

38. Le taux d'activité, d'emploi, de chômage

39. Le statut et temps de travail

SOMMAIRE

QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR ?

42. L'Obligation d'emploi des travailleurs handicapes (OETH)

44. Parcours d'un salarié en situation de handicap

46. L'obligation de garantie des droits du travailleur handicapé

46. L'obligation santé securité

47. L'information consultation du CSE

49. Focus sur la discrimination

LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS CFE-CGC

55. Focus sur les bonnes pratiques syndicales

CONCLUSION : VERS UNE CULTURE INCLUSIVE

60. Dépasser la conformité technique

60. Valoriser les différences

60. Favoriser la coopération

61. Faire de l'accessibilité un réflexe permanent

LES ANNEXES

64. **Liste pratique accessibilité**
- Locaux accessibles (rampe, ascenseur, sanitaires)
- Poste ergonomique
- Outils numériques conformes RGAA
- Réunions inclusives (sous-titres, interprètes)
- Documents accessibles
- Formations adaptées
- Sensibilisation des équipes

66. **Glossaire**

INTRODUCTION

L'accessibilité des personnes en situation de handicap est un enjeu fondamental pour garantir l'égalité des droits et des chances pour tous. Elle touche divers aspects de la vie (sociale, professionnelle et quotidienne) et nécessite la mise en place de mesures adaptées pour permettre aux personnes en situation de handicap de participer pleinement à la vie en société. Cette accessibilité ne se limite pas seulement à l'accès physique aux bâtiments, mais inclut également l'accès à l'information, à la communication, à l'emploi et aux services.

Une nécessité sociale : 12 millions de personnes en situation de handicap en France

Aujourd'hui en France, 12 millions de personnes sont en situation de handicap, soit près d'un Français sur cinq.

L'accessibilité ne concerne donc pas une minorité, mais une part significative de la population active et des consommateurs.

Voici quelques chiffres clés :

- 80 % des handicaps sont invisibles ;
- 85 % des handicaps surviennent au cours de la vie ;
- 1 salarié sur 2 sera confronté, directement ou indirectement, au handicap dans sa carrière.

Un enjeu collectif utile aussi aux personnes âgées, familles, personnes temporairement limitées

L'accessibilité bénéficie à tous :

- aux personnes âgées, dont les capacités évoluent avec le temps ;
- aux parents avec poussette ou aux personnes temporairement blessées ;
- aux salariés, agents ou contractuels et clients qui profitent d'espaces, de sites web et de services plus ergonomiques.

C'est une approche universelle du confort d'usage : penser pour les plus fragiles, c'est améliorer l'expérience de tous.

Un combat syndical : la CFE-CGC revendique l'égalité réelle et l'inclusion

Pour la CFE-CGC, l'accessibilité est une exigence d'égalité réelle et un levier d'inclusion dans le monde du travail. Elle s'inscrit dans le dialogue social et la responsabilité collective des entreprises et des services publics vis-à-vis de leurs salariés, agents ou contractuels.

La CFE-CGC milite pour :

- des conditions de travail adaptées à chacun ;
- la reconnaissance des besoins spécifiques ;
- la formation et la sensibilisation de tous les acteurs de l'entreprise ou du service public ;

- une culture inclusive qui valorise la diversité et la dignité de chaque personne.

RÉFLEXE MILITANT

La CFE-CGC force de propositions :

- généralisation des accords handicap dans les entreprises et les administrations ;
- intégration systématique de l'accessibilité numérique dans les stratégies SI ; .../...

.../...

- inscription du handicap dans la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) ;
- formation obligatoire des manageurs ;
- suivi annuel des engagements en CSE.

LES CHIFFRES CLÉS DU HANDICAP

Voici quelques chiffres clés sur le handicap selon la dernière étude de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)[1] :

- 28 % des personnes de 15 ans et plus vivant à domicile déclarent avoir au moins une limitation fonctionnelle sévère, soit 14,5 millions de personnes.
- Ente 5,7 et 18,2 millions de personnes handicapées (5 ans et plus) qu'ils vivent à domicile ou en établissement en France métropolitaine et outre-mer ;
- 15 % des enfants de 5 à 14 ans ont une limitation fonctionnelle sévère ;
- 8 300 structures (établissements et services) médico-sociales pour adultes handicapés ;
- 141 200 personnes hébergées en établissement pour personnes handicapées en France métropolitaine ;
- 321 500 personnes sont accompagnées dans des établissements et services médico-sociaux dédiés aux adultes handicapés
- 1,29 million de personnes perçoivent l'Allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- 382 700 personnes bénéficient de la Prestation de compensation du handicap (PCH).

1 DREES, Le handicap en chiffres, édition 2024.


ACCE
IMPO
S
S



LES ÉLÉMENTS DE DÉFINITION

La loi du 11 février 2005 définit le handicap comme **« toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »**[2].

Selon la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées de 2006 (signée et ratifiée par la France en 2010), le handicap résulte de l'interaction entre des caractéristiques de la personne et les barrières de l'environnement. Ainsi, une personne en situation de handicap peut être confrontée à des **obstacles** qui l'empêchent de participer pleinement à la société, tant sur le plan professionnel que personnel.

L'ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

L'accessibilité universelle est définie comme le fait de **permettre** à toute personne, sur la base de l'égalité avec les autres, **d'accéder** à tous les aspects de la société : environnement physique, transports, services d'information, de communication, équipements et services ouverts au public.

Elle repose sur le principe de « l'accès à tout pour tous », sans nécessité d'adaptation ou de conception spéciale.

Ce concept est inscrit dans la loi du 11 février 2005, qui affirme que toute personne handicapée a droit à la **solidarité nationale** et à **l'accès aux droits fondamentaux** comme tout citoyen[3].

L'AMÉNAGEMENT RAISONNABLE

Les « aménagements raisonnables » désignent les **adaptations nécessaires et appropriées**, n'imposant pas une charge disproportionnée, destinées à garantir aux personnes handicapées **l'égalité d'accès**, de participation et d'exercice de leurs droits dans tous les domaines (travail, études, services, logement, etc.)[4].

Pour l'AGEFIPH, l'aménagement raisonnable est une **opportunité** pour **l'employeur**, public et privé, pour les personnes en situation de handicap et le collectif de travail, de **garantir l'égalité** au sein d'une entreprise, d'un organisme et cela tout au long du parcours de chacun.

2 L. 114 du Code de l'action sociale et des familles.

3 L. 114-1 du Code de l'action sociale et des familles.

4 Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, 2010.

Cela peut inclure, par exemple :

- **adapter** un poste de travail ou du matériel ;
- **modifier** un horaire ;
- **permettre l'accès** à un bâtiment ;
- **fournir** des outils ou logiciels spécifiques ;
- **ajuster** des modalités d'évaluation ou d'enseignement.

L'idée clé est que l'aménagement doit être **utile** pour la personne, **réalisable**, et **ne pas** représenter une **contrainte excessive pour l'organisation concernée.**

LA COMPENSATION

La compensation comprend l'ensemble des **mesures, aides** et **aménagements** destinés à permettre à une personne handicapée de vivre, de **travailler** et de **participer** à la société dans les meilleures conditions possibles, en **réduisant les conséquences de son handicap.**

La compensation vise à rétablir, autant que possible, **l'égalité des chances.**

Elle peut prendre différentes formes :

- aides **humaines** (auxiliaire de vie, interprète en langue des signes, assistance à la prise de notes...) ;
- aides **techniques** (fauteuil roulant, logiciels adaptés, prothèses...) ;
- **aménagements matériels** ou de l'environnement ;
- **adaptation** du logement ou du poste de travail ;
- aides **financières** ;
- **mesures pédagogiques** pour les élèves et étudiants.

La compensation est ainsi un **principe central** des politiques du handicap, consistant à **adapter l'environnement à la personne, et non l'inverse.**

L'INCLUSION

L'inclusion est le principe selon lequel toute personne, quelles que soient ses limitations, doit **pouvoir participer pleinement**, de manière **autonome** et **égalitaire**, à la vie sociale, scolaire, professionnelle et citoyenne, grâce à un environnement **adapté** et ouvert à la **diversité**.

L'inclusion implique :

- **d'adapter** l'environnement (école, travail, services, espaces publics) plutôt que de demander à la personne de s'adapter ;
- de **lever les obstacles** matériels, sociaux ou organisationnels ;
- de **reconnaître** la personne handicapée comme un membre à part entière de la société, et non comme un cas particulier ;
- de **promouvoir** la participation, la non-discrimination et le vivre ensemble.

L'inclusion vise à construire une **société accessible à tous**, où chacun peut trouver sa place.



La Macif vous protège dans votre activité syndicale avec des contrats sur mesure.

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : partenariat@macif.fr**

MACIF

La Macif, c'est vous.

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

Focus sur le handicap invisible

Il faut noter que **80 % des handicaps sont invisibles** : ce sont des handicaps qui ne sont pas apparents. Il peut s'agir d'un trouble sensoriel, cognitif, psychique ou d'une maladie chronique ou invalidante. **Le handicap invisible est un enjeu central dans le dialogue social.**

Si on prend le cas des maladies invalidantes comme les cancers, ces maladies ont **un impact significatif sur la qualité de vie** des personnes. Elles se caractérisent également par leur persistance sur une longue période.

Un environnement inadapté aura des conséquences sur la vie des personnes touchées : **l'accessibilité joue donc un rôle essentiel.**

Lors du retour à l'emploi après une maladie invalidante, le salarié, l'agent ou le contractuel « redécouvre » son environnement de travail qui est peut-être inadapté face aux séquelles qu'il peut conserver. C'est pour cela qu'il est important **d'anticiper sa réintégration et rendre son environnement de travail, physique et numérique, accessible.**

Au-delà des obligations légales, l'accessibilité relève d'un enjeu d'égalité, de dignité et d'inclusion, bénéficiant à l'ensemble de la société, et pas uniquement aux personnes en situation de handicap.





LES ACTEURS CLÉS DANS L'ACCESSIBILITÉ

L'ASSOCIATION DE GESTION DU FONDS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES (AGEFIPH)

L'AGEFIPH gère les **contributions des entreprises** qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi.

L'AGEFIPH propose aux personnes en situation de handicap, aux entreprises privées et aux travailleurs en situation de handicap qui exercent une activité indépendante de bénéficier d'aides **financières** (en complément des aides de droit commun) et **d'accompagnement** dans leurs projets. Elles ont pour objet principal le financement des surcoûts liés à la compensation du handicap dans les démarches de préparation, d'accès, de maintien et d'évolution dans l'emploi.

Elle propose des guides, des accompagnements aux diagnostics, un réseau de partenaires. Elle est représentée par **14 délégations** régionales implantées sur l'ensemble du territoire.

À SAVOIR

Plus d'informations sur ce lien : www.agefiph.fr

LE FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

Le FIPHFP est au service des **employeurs publics** et apporte des réponses dans le champ de l'insertion et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Il collecte les contributions financières versées par les employeurs publics, employant au moins 20 Équivalents temps plein (ETP), soumis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.

Il intervient à la fois pour la **Fonction publique territoriale** (communes, départements, régions...), la **Fonction publique hospitalière** et la **Fonction publique d'État**.

Il a pour mission d'inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi par des financements et des partenariats.

À SAVOIR

Plus d'informations sur ce lien : www.fiphfp.fr

LA MAISON DEPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPEES (MDPH)

Les MDPH **exercent** une **mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil** auprès des personnes handicapées et de leurs familles ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

Chaque MDPH met en place :

- une **équipe pluridisciplinaire** de professionnels autour de la santé et de l'éducation qui **évalue** les **besoins** de la personne handicapée ;
- une **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées** (CDAPH) qui **prend les décisions** relatives à l'ensemble des droits de la personne et à leurs financements.

À SAVOIR

De plus en plus de MDPH sont accessibles en ligne et les démarches ainsi que le suivi de l'avancée des dossiers peuvent être consultés sur le site de la MDPH de rattachement.

Plus d'informations sur ce lien : https://mdphenligne.cnsa.fr/

Mes notes

CAP EMPLOI

En 2021-2022, France Travail (ex. Pôle emploi) se rapproche de Cap emploi pour gagner en efficacité dans l'accompagnement de l'accès et du retour à l'emploi des personnes en situation de handicap ainsi que des employeurs.

Désormais il existe une offre de service intégrée au sein d'un **Lieu unique d'accompagnement** (LUA) : les demandeurs d'emploi en situation de handicap bénéficient d'un **accompagnement unique** dans toutes les agences France Travail grâce à des équipes mixtes composées de conseillers France Travail et Cap emploi : **les team's handicap.**

Pour être accompagné par Cap emploi, la personne doit disposer d'un titre de **bénéficiaire de l'obligation d'emploi** délivré par la MDPH.

Cap Emploi accompagne les salariés pour les **maintenir** sur leur poste de travail ou au sein de l'entreprise avec si besoin un **aménagement de poste**, un **accompagnement** sur **l'évolution professionnelle** et la **mobilisation d'aides financières et techniques.**

Cap emploi accompagne également les employeurs privés ou publics quel que soit leur effectif, soumis ou non à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés notamment en cas de recrutement et de maintien en emploi de la personne en situation de handicap.

À SAVOIR

Plus d'informations sur ce lien : www.capemploi.info

ACTION LOGEMENT

Créé en 2017, le groupe Action Logement, via sa branche Action Logement Services, a pour mission de **faciliter l'accès au logement** des salariés en proposant une offre de services adaptée aux problématiques de chacun au bénéfice de l'emploi.

Action Logement accompagne en cas de **besoin d'une habitation adaptée** pour faire face à une situation de handicap avec plusieurs solutions :

- effectuer une **demande** pour **changer** de logement ;
- **bénéficier** d'aides adaptées ou d'une prise en charge des travaux d'aménagement du logement (sous certaines conditions) ;
- effectuer une **demande** de prêt **de travaux**.

Action Logement est présent sur l'ensemble du territoire avec des comités régionaux en métropole et des comités territoriaux dans les départements d'Outre-Mer, 13 délégations régionales et 118 agences.

À SAVOIR

Plus d'informations sur ce lien : www.actionlogement.fr

LES ASSOCIATIONS

Les associations pour personnes en situation de handicap jouent un rôle fondamental dans la société. Elles facilitent la vie des personnes qui présentent un handicap et leur permettent une **meilleure insertion au quotidien**, impliquent également leurs familles et leur environnement socio-économique. L'objectif commun de ces associations est de **créer une société plus accessible**.

Elles agissent à différents niveaux : **diffusion des problèmes** rencontrés au quotidien, **défense des droits**, **soutien** aux personnes en situation de handicap et à leurs familles, **moteur d'insertion professionnelle, moteur d'intégration sociale...**

Mes notes





L'ACCESSIBILITÉ DANS LES ÉTABLISSEMENTS

L’accessibilité vise à garantir l’égalité d’accès et de traitement pour tous, en intégrant une approche globale prenant en compte la diversité des handicaps.

Pour aider à la compréhension, il est important de **rappeler les logos** se rapportant aux différents handicaps : ces logos peuvent être **affichés** aux différents accès des locaux de l’entreprise ou du service public.

Déficience visuelle	Déficience auditive	Déficience motrice	Déficience intellectuelle
			

L'établissement doit favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap en adaptant ses locaux, ses outils numériques et ses organisationnels.

L’AMÉNAGEMENT DES LOCAUX

Cela passe par le **respect** des **normes PMR**, l’installation d’une **signalétique adaptée** et l’**affichage de logos** pour différents handicaps (visuel, auditif, moteur, intellectuel…). L'accès (stationnement, sanitaires, espaces détente, salles de réunion, restaurants) doit être facilité, même si l’établissement n'est pas soumis à la réglementation ERP.

RÉFLEXE MILITANT

Pour les handicaps visuels, il est notamment nécessaire d’adopter le principe d’une signalétique adaptée (taille de caractères, éclairage, respect du contraste de couleurs…).

Pour les handicaps auditifs, l’installation de boucles magnétiques à des endroits stratégiques de l’entreprise (exemple des salles de réunion) peut faciliter la vie au quotidien.

L'ACCESSIBILITE NUMÉRIQUE

Il faut que les sites et services soient accessibles à tous. Pour cela, ils doivent être conformes à la norme **RGAA (Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité)**, que l'on retrouve dans un décret du 24 juillet 2019[5].

RÉFLEXE MILITANT

L'accessibilité numérique passe aussi par la promotion ou l'obligation du langage FALC (Facile à lire et à comprendre).

Il s'agit d'une méthode ayant pour but de traduire un langage classique en un langage simplifié afin de rendre l'information plus simple et plus claire, notamment pour les personnes en situation de handicap.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Lorsqu'un employeur du secteur privé ou du secteur public emploie des personnes en situation de handicap, il doit prévoir des aménagements de leur poste et/ou de leur temps de travail (télétravail, horaires adaptés...).

En cas d'incompatibilité, l'établissement peut envisager la reconversion ou des formations spécifiques, avec un soutien financier possible via la MDPH, l'AGEFIPH ou FIPHP.

5 Décret n° 2019-768 du 24 juillet 2019 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne.





L'ACCESSIBILITÉ DANS LA VIE QUOTIDIENNE

Dans la vie quotidienne, il existe plusieurs réglementations encadrant l'accessibilité aux Personnes à mobilité réduite (PMR).

LES ÉTABLISSEMENTS RECEVANT DU PUBLIC (ERP)

Depuis la loi du 11 février 2005, les ERP doivent être **accessibles** à tous les types de handicap afin de permettre à toute la population, sans distinction, de pouvoir accéder à l'établissement et d'y circuler. Les règles d'accessibilité sont différentes si l'ERP est existant, neuf ou créé dans un bâtiment existant. À titre d'exemple, une personne en situation de handicap doit notamment pouvoir accéder aux éléments suivants de l'ERP :

- stationnement des véhicules ;
- accès et accueil dans les bâtiments ;
- locaux intérieurs et sanitaires ouverts au public ;
- portes, sas intérieurs et sorties...

ATTENTION

En cas de non-respect des règles d'accessibilité, des sanctions administratives[6] et pénales[7] peuvent s'appliquer :

- fermeture de l'ERP par l'autorité administrative ;
- amende de 45 000 euros ;
- remboursement d'une subvention accordée par une collectivité territoriale.

À SAVOIR

L'ERP peut réaliser un auto-diagnostic pour savoir si celui-ci respecte les normes. Voici le lien : urlr.me/HtF9WU

Sur ce même lien, vous pouvez également retrouver les aides financières pour rendre un ERP accessible.

6 L. 183-6 du Code de la construction et de l'habitation.

7 L. 183-4 du Code de la construction et de l'habitation.

L'ACCESSIBILITÉ PMR DE LA VOIRIE ET DES ESPACES PUBLICS

Chaque commune d'au moins **1 000 habitants** doit établir un **Plan de mise en accessibilité de la voirie et des aménagements des espaces publics** (PAVE)[8] : il s'agit d'un **document stratégique** de référence permettant de disposer du diagnostic de l'existant et d'une programmation pluriannuelle hiérarchisée des travaux.

Cela concerne toutes les voiries, quel que soit le gestionnaire, à travers leurs différentes composantes (cheminement, stationnement, arrêts du bus...).

À SAVOIR

Dans les communes de plus de 5 000 habitants, une commission communale pour l'accessibilité doit être créée. Cette commission doit, notamment, dresser l'état d'accessibilité du bâti existant, de la voirie, des espaces publics et des transports.

L'ACCESSIBILITE DU LOGEMENT

Le Code de la construction et de l'habitation définit un bâtiment accessible à tous comme **« un bâtiment ou un aménagement qui, dans des conditions normales de fonctionnement, permet à l'ensemble des personnes susceptibles d'y accéder avec la plus grande autonomie possible, de circuler, d'accéder aux locaux, d'utiliser les équipements, de se repérer, de s'orienter, de communiquer et de bénéficier des prestations en vue desquelles il a été conçu, quelles que soient les capacités ou les limitations fonctionnelles motrices, sensorielles, cognitives, intellectuelles ou psychiques de ces personnes »[9].**

Les conditions d'accès des personnes handicapées doivent être les mêmes que celle des autres publics ou à défaut, présenter une **qualité d'usage équivalente[10].**

8 Art. 45 de la loi du 11 février 2005.

9 L. 111-1 du Code de la construction et de l'habitation.

10 R. 162-2 du Code de la construction et de l'habitation.



POUR UNE SANTÉ ACCESSIBLE À TOUS

Premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, le Groupe VYV agit pour le droit à la santé.

Il met en synergie ses **trois métiers - assurance, soins et accompagnement, logement -** afin de proposer des solutions concrètes, innovantes et solidaires, et d'avoir un impact positif sur la société.

- **10,6 millions de personnes protégées**
- **Plus de 106 500 entreprises clientes** en santé et prévoyance
- **6 millions de personnes soignées et accompagnées**
- **78 millions d'euros consacrés à des actions à impact social et sociétal**

www.groupe-vyv.fr

Harmonie mutuelle · mgen · mmg · MNT · vyv³ · groupe Arcade vyv

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE – SOINS & ACCOMPAGNEMENT – LOGEMENT

GROUPE vyv

Groupe VYV, union mutualiste de groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532661832, n° LEI 969500E0I6R1LL14UF62. DirCom - Chiffres 2024 - © GettyImages - 09/25.

MUTUALITÉ FRANÇAISE

À SAVOIR

Seuls les bâtiments d'habitation neufs sont soumis à des obligations d'accessibilité[11].

Concernant les maisons individuelles, seules celles qui sont construites pour être louées, mises à disposition ou vendues sont soumises aux obligations d'accessibilité et non pas celles construites ou réhabilitées pour l'usage du propriétaire[12].

RÉFLEXE MILITANT

Les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'une aide pour adapter leur véhicule de la part de l'AGEFIPH, le FIPHFP ou de la MDPH.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter ces liens : urlr.me/Cceraq urlr.me/X2FV7s

11 R. 162-1 du Code de la construction et de l'habitation.

12 R. 162-5 du Code de la construction et de l'habilitation.


CODE
DU
TRAVAIL



LE CADRE LÉGAL : LES DIFFÉRENTS TEXTES GARANTISSANT L'ACCESSIBILITÉ

En France, plusieurs lois et conventions internationales garantissent le droit à l'accessibilité des personnes handicapées.

Loi du 10 juillet 1987[13] en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Cette loi oblige les entreprises de 20 salariés et plus **d'employer des personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % de leur effectif total.** Cette loi instaure le statut de **bénéficiaire de l'obligation d'emploi** et en précise la liste.

La loi de 1987 crée également **l'AGEFIPH** qui aura pour mission de gérer le fonds constitué des contributions des entreprises n'atteignant pas le taux de 6 % de travailleurs handicapés.

Loi du 11 février 2005[14] pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Cette loi établit le principe d'une **accessibilité généralisée**, applicable à tous les domaines de la vie : cadre bâti, transports, voirie, numérique, école, emploi, culture, etc.

Elle introduit également la **définition légale du handicap** et le **droit à compensation**, tout en créant les MDPH.

La loi du 11 février 2005 prévoit la **création du FIPHFP** le 1er janvier 2006.

Le Code du travail

L'article **L. 5213-6 du Code du travail** impose à l'employeur de prendre les **mesures appropriées** pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi, de le conserver, d'y progresser ou de suivre une formation adaptée.

Ces mesures doivent être prises **sauf si elles représentent une charge disproportionnée.** Leur absence peut constituer une **discrimination** au sens de l'article L. 1133-3 du même code.

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (ratifiée par la France en 2010)

Cette Convention engage les États à prendre des mesures pour **garantir l'accessibilité dans tous les domaines de la vie**, notamment le travail, l'éducation, et la culture.

13 Loi n° 87-517.

14 Loi n° 2005-102.

Le décret du 28 mars 2017 relatif au registre public d'accessibilité et modifiant diverses dispositions relatives à l'accessibilité aux personnes handicapées des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public[15]

Ce décret rend obligatoire, pour chaque exploitant d'établissements recevant du public, de mettre à disposition des utilisateurs, un **registre public d'accessibilité** permettant d'informer le public du degré d'accessibilité de l'établissement et de ses prestations.

La loi du 5 septembre 2018[16] pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Cette loi maintient le taux d'emploi de travailleurs handicapés à 6 % pour les entreprises d'au moins 20 salariés mais il sera révisable tous les 5 ans.

Les directives européennes

La directive (UE) 2016/2102[17] **impose l'accessibilité des sites internet et applications mobiles des organismes publics.**

La directive (UE) 2019/882[18], **étend ces exigences aux** produits et services numériques **du secteur privé (e-commerce, guichets automatiques, liseuses, etc.), applicables à partir du 28 juin 2025.**

Ces deux directives ont été transposée en droit français.

Les Ad'AP : mise en conformité progressive

Les **agendas d'accessibilité programmée (Ad'AP)**, instaurés par l'ordonnance du 26 septembre 2014, permettent aux établissements recevant du public (ERP) de **planifier leurs travaux de mise en accessibilité** sur une période de 3 à 9 ans selon les cas. Ce dispositif suspend les sanctions prévues par le Code de la construction en échange d'un **engagement vérifiable** de mise en conformité[19].

15 Décret n° 2017-431.

16 Loi n° 2018-771.

17 Directive (UE) 2016/2102 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public.

18 Directive (UE) 2019/882 relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services.

19 Ordonnance n° 2014-1090 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées.





LES CHIFFRES CLÉS DU HANDICAP AU TRAVAIL

Parmi les personnes en emploi en 2023, 3,5 millions de personnes sont reconnues handicapées ou limitées dans leurs activités quotidiennes (contre 2,9 millions en 2021). Elles représentent 13 % de la population en emploi[20] (contre 11 % en 2021).

En 2023, 674 400 travailleurs handicapés sont employés dans les 112 300 entreprises assujettis à l'OETH.

12 % des personnes actives reconnues handicapées sont au chômage contre 7 % dans l'ensemble de la population.

LE TAUX D'ACTIVITÉ, D'EMPLOI, DE CHÔMAGE

	Effectifs en millions	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage
Reconnaissance administrative du handicap	3	45 %	39 %	12 %
Limitation par handicap avec problème de santé durable[21]	6,7	58 %	52 %	11 %
Ensemble de la population	40,9	74 %	68 %	7 %

20 Le handicap en chiffres, édition 2024, DREES.

21 La population limitée par un handicap ou un problème de santé durable comprend les personnes ayant une reconnaissance administrative d'un handicap, ainsi que celles déclarant dans des enquêtes auprès des ménages à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limitées, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement »

LE STATUT ET TEMPS DE TRAVAIL

	Reconnaissance administrative du handicap	Limitation par handicap ou problème de santé durable	Population totale en emploi
Cadres	11 %	13 %	22 %
Employés	33 %	32 %	25 %
Ouvriers	27 %	23 %	19 %

	Reconnaissance administrative du handicap	Limitation par handicap ou problème de santé durable	Population totale en emploi
Temps partiel	33 %	27 %	17 %
Temps complet	67 %	73 %	83 %





QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR ?

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)

Les employeurs publics et privés d'au moins 20 salariés doivent respecter **l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (OETH) en comptant au minimum **6 % de personnes en situation de handicap dans leur effectif annuel moyen.**

RÉFLEXE MILITANT

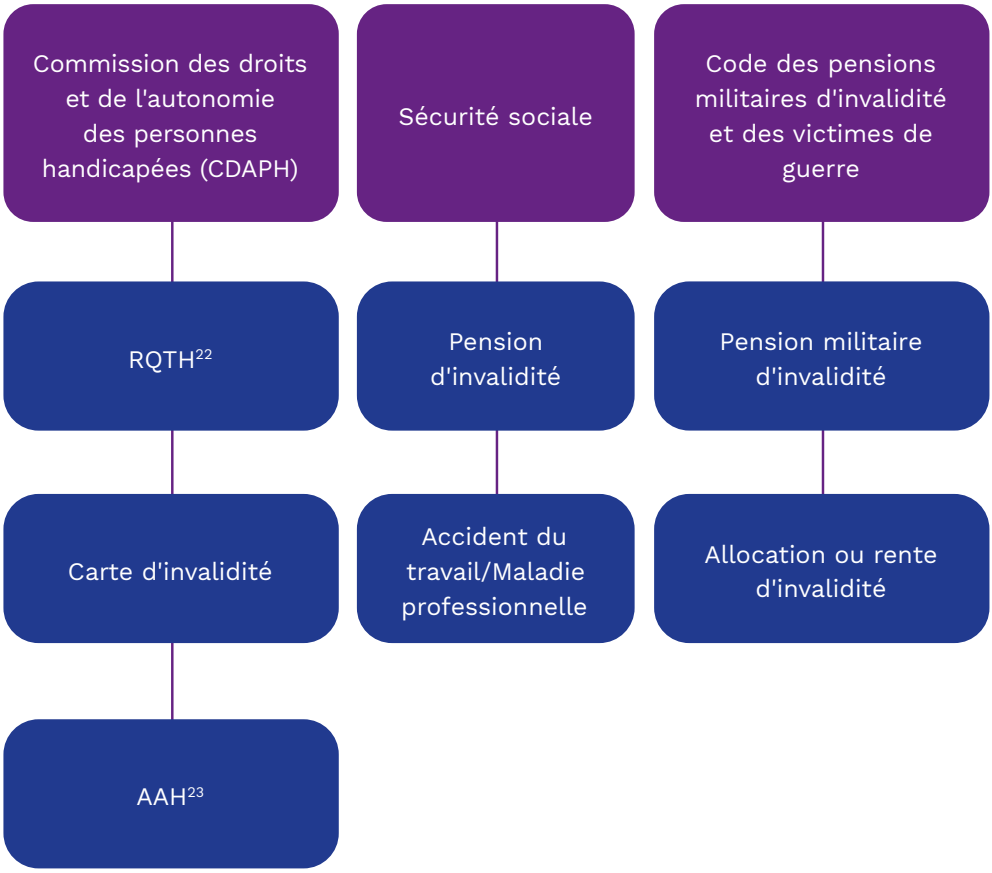
Plus d'informations sur ce lien : www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F23149

À SAVOIR

Les travailleurs handicapés peuvent obtenir la RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) : il s'agit d'une décision administrative délivrée par la CDAPH (pour une durée de 1 à 10 ans, voire de manière définitive dans certains cas), accordée aux personnes dont le handicap limite l'accès ou le maintien dans l'emploi.

La RQTH permet de bénéficier d'aménagements professionnels et d'aides à l'insertion via l'AGEFIPH ou le FIPHFP.

Les voies d'accès pour devenir bénéficiaire de l'obligation d'emploi



L'employeur peut également s'acquitter de cette obligation en concluant un accord agréé prévoyant des actions d'embauche et de maintien dans l'emploi assortis d'objectifs quantitatifs et qualitatifs[24].

L'employeur doit établir un bilan annuel de mise en œuvre de l'accord et le présenter au CSE[25].

22 Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

23 Allocation aux adultes handicapés.

24 R. 5212-12 du Code du travail.

25 R. 5212-16 du Code du travail.

PARCOURS D'UN SALARIÉ E

La reconnaissance de la situation de handicap repose notamment su

ÉTAPE 1

- Dépôt d'un dossier auprès de la MDPH :
- Évaluation médico-sociale.
- Notification de décision (accord, refus ou durée limitée).

Les enjeux :

- Sécuriser les droits du salarié.
- Permettre l'accès aux aides.
- Faciliter l'aménagement du poste.
- Ouvrir l'accès à des dispositifs spécifiques (formation, reconversion, maintien).

La démarche appartient au salarié. L'employeur ne peut l'imposer.

ÉTAPE 2

Les situations rencontrées sont multiples :

- Recrutement d'un salarié déjà reconnu RQTH.
- Déclaration d'un handicap en cours de carrière.
- Retour après arrêt longue maladie, accident.
- Avis d'aptitude avec réserves.
- Inaptitude partielle ou totale.

Les acteurs impliqués :

- Employeur et service RH.
- Médecin du travail.
- Référent handicap.
- Manageurs de proximité.
- Représentants du personnel.

L'objectif central :

- Adapter le travail à la personne et non l'inverse.
- Le dialogue, la confidentialité et l'anticipation sont déterminants à cette étape du travail ou maladie professionnelle.

ÉTAPE 3

L'aménagement peut être :

Organisationnel

- Adaptation des horaires.
- Télétravail.
- Allègement temporaire de
- Réorganisation des missio

Technique ou matériel

- Mobilier ergonomique.
- Logiciels adaptés.
- Aides auditives ou visuell
- Outils de compensation s

Humain

- Aide humaine.
- Tutorats.
- Accompagnement individ

Appui financier et expertise (secteur privé etfonction publ

- Études ergonomiques.
- Adaptations matérielles.
- Formations.
- Maintien dans l'emploi.
- Reconversions profession

L'enjeu :

- Éviter la désinsertion prof

ÉTAPE 4

Les obligations de l'employ

- Obligation d'emploi de 6 leurs en situation de hand
- Interdiction de discrimina
- Obligation d'aménagemen
- Prise en compte de la s l'organisation du travail.

Le défaut d'aménagement constituer une discriminatio

N SITUATION DE HANDICAP

ur la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

e charge.
ons.

es.
pécifiques.

ualisé.

lique)

nelles.

fessionnelle.

eur :

% de travail-
dicap.
tion.
t raisonnable.
situation dans

peut
on.

ÉTAPE 5

La sécurisation du parcours professionnel :

Un salarié en situation de handicap doit bénéficier des mêmes perspectives d'évolution que tout autre salarié.

Les dispositifs mobilisables :

- Entretien professionnel renforcé.
- Accès prioritaire à la formation.
- Bilan de compétences.
- CPF et dispositifs de transition professionnelle.
- Reclassement interne.
- Aménagement de fin de carrière.

Le handicap ne doit pas entraîner :

- Stagnation professionnelle.
- Mise à l'écart.
- Auto-censure.
- Déclassement.

ÉTAPE 6

En cas de difficulté ou de rupture :

En cas d'inaptitude :

- Recherche obligatoire de reclassement.
- Consultation des représentants du personnel.
- Étude des possibilités d'adaptation.

En cas de licenciement :

- Respect de la procédure spécifique.
- Motivation renforcée.
- Vérification du respect de l'obligation d'aménagement.

Message fondamental :

Le parcours d'un salarié en situation de handicap n'est pas un dispositif parallèle.

C'est un parcours professionnel sécurisé, structuré autour de : Reconnaissance → Adaptation → Maintien → Évolution → Sécurisation.

- L'approche doit être humaine, juridique, organisationnelle et stratégique.
- L'anticipation, la prévention et le dialogue social sont les clés de la réussite.

L'OBLIGATION DE GARANTIE DES DROITS DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Le Code du travail précise explicitement que l'employeur doit prendre les **mesures appropriées**, en fonction des besoins dans une situation concrète, afin de **garantir** que le travailleur handicapé **accède à un emploi correspondant à ses qualifications**, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à ses besoins lui soit dispensée[26].

De plus, l'employeur doit s'assurer que les **logiciels** installés sur le poste de travail des travailleurs handicapés soient **accessibles**. De même qu'en télétravail, le poste de travail doit être accessible.

Le **refus** de mettre en oeuvre de ses mesures peut être considéré comme une **discrimination**[27].

L'OBLIGATION SANTÉ SECURITÉ

Il pèse sur l'employeur une **obligation de santé sécurité** : celui-ci doit prendre toutes les **mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés**.

À ce titre, il doit mettre en place :

- des actions de prévention ;
- des actions d'information ;
- des actions de formation ;
- une organisation et des moyens adaptés[28].

Ainsi, l'employeur doit mettre en place des mesures préventives adaptées, notamment pour les salariés, agents ou contractuels en situation de handicap.

L'employeur doit évaluer les risques sur la santé et la sécurité des salariés via **le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).**

RÉFLEXE MILITANT

Le DUERP est obligatoire dès l'embauche du premier salarié. Il doit être mis à jour au moins une fois par an dans les entreprises de plus de 11 salariés, ainsi qu'en cas de modification importante des conditions de travail ou lorsqu'une nouvelle information concernant un risque est connue[29].

26 L. 5213-6 du Code du travail.

27 L. 52313-6 du Code du travail.

28 L. 4121-1 du Code du travail.

29 R. 4121-2 du Code du travail.

L'INFORMATION CONSULTATION DU CSE

Le CSE joue un **rôle fondamental** dans l'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise : cela varie en fonction de la taille de l'entreprise, mais reste **essentiel** quel que soit l'effectif.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Le CSE est obligatoirement consulté sur le **reclassement** d'un **salarié déclaré inapte** par le médecin du travail, qu'il s'agisse d'une inaptitude d'origine professionnelle ou non[30].

Il réalise également des **enquêtes** en matière **d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel[31].**

Dans les entreprises de plus de 50 salariés

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les **« mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés et sur l'aménagement des postes de travail »[32].**

À SAVOIR

À défaut de consultation du CSE, l'employeur s'expose à une sanction pénale (délit d'entrave) puni de 7 500 euros d'amende[33].

Dans les entreprises de 50 à 299 salariés

Le CSE a accès à la **Base de données économiques, sociales et environnementales** (BDESE), qui rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. À ce titre, le CSE a accès aux actions entreprises ou projetées en matière **d'embauche, d'adaptation de réadaptation ou de formation professionnelle permettant de développer l'emploi des personnes handicapées.** De plus, le CSE a accès à la DOETH[34].

Dans les entreprises de 300 salariés et plus

Une commission dédiée à la formation doit être crée au sein du CSE. Cette commission est notamment chargée **d'étudier**

30 L. 1226-10 du Code du travail.

31 L. 2312-5 du Code du travail.

32 L. 2312-8 du Code du travail.

33 L. 2317-1 du Code du travail.

34 R. 2312-8 du Code du travail.

les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des personnes handicapées[35].

L'inclusion des travailleurs handicapés ne se limite pas à respecter une obligation légale, elle constitue une réelle opportunité de renforcer la cohésion sociale et d'améliorer la performance de l'entreprise.

Le CSE est donc un acteur clé pour transformer l'inclusion des travailleurs handicapés en une réalité tangible et stratégique.

Au-delà des obligations légales, le CSE joue un rôle crucial en tant **qu'acteur du dialogue social, facilitant la communication entre la direction et les salariés.**

Les élus du CSE veillent à ce que les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes opportunités que leurs collègues, notamment en matière de primes, de promotions et d'évolution de carrière.

RÉFLEXE MILITANT

Le CSE doit inscrire la question du handicap comme un sujet prioritaire lors des Négociations annuelles obligatoires (NAO), en visant à renforcer l'inclusion des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise.

35 L. 2315-49 du Code du travail.

Mes notes

Focus sur la discrimination

Lorsqu'un salarié, agent ou contractuel estime être victime de discrimination en raison de son handicap, il peut saisir le CSE dans le cadre de la procédure d'alerte[36] : les membres du CSE peuvent intervenir, à la demande du salarié, agent ou contractuel ou de sa propre initiative, pour faire cesser les agissements discriminatoires. Dans ce cas, le CSE saisi immédiatement l'employeur qui doit procéder à une enquête interne.

Il existe également la possibilité de saisir le Défenseur des droits en ligne ou par téléphone. Il peut proposer une médiation, une transaction ou saisir le procureur de la République. Plus d'informations sur ce lien : www.defenseurdesdroits.fr

Le salarié, agent ou contractuel peut également saisir le Conseil des prud'hommes notamment (ou le tribunal administratif) en cas de licenciement pour motif discriminatoire. Le salarié, agent ou contractuel peut demander sa réintégration mais s'il ne le souhaite pas et si le Conseil des prud'hommes statue en sa faveur, il peut obtenir une indemnité et des dommages et intérêts.

Lors d'un litige, le salarié, agent ou agent contractuel doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Quant à l'employeur, il doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination[37].

Des témoignages, échanges de mails, évaluations ou comparaisons de traitement peuvent constituer des preuves recevables.

36 L. 2312-59 du Code du travail.

37 L. 1134-1 du Code du travail.

À SAVOIR

La loi du 5 septembre 2018 impose aux entreprises d'au moins 250 salariés de désigner un référent handicap[38]. Celui-ci a pour mission d'informer, d'orienter et d'accompagner les personnes en situation de handicap, tout en faisant le lien entre les acteurs internes et externes à l'entreprise. Il intervient notamment dans le recrutement, l'intégration et la sensibilisation au handicap.

À noter que l'AGEFIPH anime un réseau des référents handicap dans toutes les régions afin d'organiser des échanges entre personnes en charge du sujet emploi et handicap dans l'entreprise.

Mes notes

38 L. 5213-6-1 du Code du travail.

HANDICAP AU TRAVAIL : DÉCOUVREZ LE GUIDE CFE-CGC



Adhérent(e)s CFE-CGC, retrouvez tous nos guides sur l'intranet confédéral : http://intranet.cfecgc.org

Si la parole sur le handicap s'est libérée, les actes ne suivent pas toujours. Beaucoup de manageurs ou de services RH se sentent encore démunis : peur de mal faire, méconnaissance du cadre légal, manque de moyens ou d'appui.

La CFE-CGC publie pour ses militants un guide « Handicap au travail : comment bien accueillir une personne en situation de handicap ? ». Rappel réglementaire, conseils, outils pratiques, exemples réussis d'inclusion en entreprise : la publication vise à aider les acteurs de terrain à lever les freins.

Conception service Communication CFE-CGC - A.Capdebos





LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS CFE-CGC

Les représentants du personnel tiennent une place essentielle dans la démarche inclusive de toutes entreprises ou services publics. Ce rôle s'exerce sous plusieurs formes :

- **informer les salariés sur leurs droits :** en communiquant les règles relatives au droit du travail, aux accords collectifs et dispositifs internes mais aussi en les rendant compréhensibles ;
- **négocier les accords :** être force de propositions dans les négociations d'accords et faire en sorte que toutes les mesures d'un accord répondent aux normes d'accessibilité ;
- **contrôler l'application des obligations :** en veillant aux respect du droit du travail, des accords et dispositifs internes et en alertant en cas de manquements constatés ;
- **soutenir les démarches individuelles :** en conseillant, orientant, accompagnant un salarié, un agent ou un contractuel dans ses démarches professionnelles/ administratives ;
- **promouvoir la culture inclusive :** en étant un acteur majeur de l'inclusion. Cela passe par se former, s'informer, utiliser et diffuser les guides, mener des actions de sensibilisation, favoriser l'égalité professionnelle, prévenir les discriminations.



Mes notes

Focus sur les bonnes pratiques syndicales

Événements ou réunions

Il est nécessaire **d'anticiper l'accessibilité** lors d'assemblées, ou de simples réunions. Cela passe par :

- l'accessibilité du lieu depuis l'entrée ;
- un accueil adapté selon le handicap (par exemple un interprète Langue des signes française pour les personnes sourdes ou malentendantes) ;
- l'accessibilité du contenu en prévoyant plusieurs modes de communication (oral, écrit, visio) ;
- des documents diffusés en version numérique compatible.

Cette anticipation peut également passer par une adaptation des rythmes d'échanges (rythme plus lent, pauses régulières) ou une pièce dédiée plus au calme.

Former les militants

La **formation régulière** des équipes est un préalable indispensable pour une meilleure connaissance du sujet.

Par exemple, la **sensibilisation** aux différents types de handicap, la formation à la **communication adaptée** et aux gestes appropriés, mais également la connaissance de ce qui peut être négocié dans les accords d'entreprise en termes d'accès et de maintien dans l'emploi.

Créer un réseau accessibilité

La création d'un **réseau interne** permet d'échanger sur les bonnes pratiques de diverses entités et démultiplier les actions auprès des militants : formations, échanges sur les revendications spécifiques et la défense des droits des personnes en situation de handicap...

Un réseau de référents handicap permet donc de mieux soutenir et représenter les adhérents en situation de handicap, de promouvoir une culture inclusive, de renforcer l'expertise et la cohésion interne de l'organisation vis-à-vis de cet enjeu sociétal.

Valoriser les témoignages

Les témoignages permettent de **sensibiliser aux réalités vécues** par les personnes en situation de handicap. Cela peut aider à briser les stéréotypes et à promouvoir une meilleure compréhension et acceptation.

RÉFLEXE MILITANT

Valoriser les témoignages de personnes en situation de handicap est bénéfique tant sur le plan humain que sur le plan organisationnel. Cela contribue à créer un environnement de travail plus inclusif et performant.

Intégrer l’accessibilité dans les négociations

Le fait d'intégrer les notions d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap dans les négociations avec l'employeur est une **démarche essentielle pour promouvoir l'inclusion et l'égalité au sein de l'entreprise.**

Cela peut se traduire de différentes manières : en premier lieu par un accord handicap, mais également par la création d'une commission spécifique au sein du CSE (par exemple, commission diversité, égalité professionnelle et emploi des personnes en situation de handicap).

Mes notes





CONCLUSION : VERS UNE CULTURE INCLUSIVE

L'ONU via la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), insiste sur l'importance de l'accessibilité et de la participation pleine et effective des personnes handicapées dans la société.

Montrer que l'accessibilité n'est pas une contrainte, mais une manière moderne de travailler et d'innover ensemble en est la clé. L'accessibilité ne se résume pas à une liste de normes à respecter. C'est une manière de regarder le monde, de concevoir différemment, pour devenir un peu plus intelligent collectivement.

DÉPASSER LA CONFORMITÉ TECHNIQUE

Faire appel à un collectif de personnes en situation de handicap a toute sa place dans une démarche d'aménagement. Un meilleur accompagnement des employeurs avec plus d'information et de conseils est de nature à améliorer la prise en compte de l'accessibilité en amont de tout aménagement.

En dépassant la simple conformité, on déplace la conversation : on ne parle plus de risques, mais d'opportunités.

VALORISER LES DIFFÉRENCES

Les différences sont un moteur de progrès et non des difficultés à appréhender. Reconnaître les différences, c'est accepter que la « normalité » n'existe pas ou qu'elle se réinvente chaque jour. Chaque personne, avec ses différences, est une richesse qui dans un collectif participe à sa progression et permet la mise en œuvre d'une organisation où chaque différence devient un levier, pas un obstacle.

FAVORISER LA COOPÉRATION

Actuellement, les personnes en situation de handicap sont de plus en plus nombreuses à se mettre en visibilité pour tenter de faire disparaître les préjugés et les discriminations.

L'inclusion est une action collective. Du designer au manageur, de l'utilisateur à l'équipe technique, de la personne valide à la personne en situation de handicap, chacun a une pièce du puzzle. On gagne en inclusion quand on échange tôt, qu'on écoute sincèrement, et qu'on co-construit avec toutes les parties prenantes.

FAIRE DE L'ACCESSIBILITÉ UN RÉFLEXE PERMANENT

L'accessibilité est un enjeu non seulement pour les entreprises, mais aussi pour l'ensemble de la société, qui cherche à offrir à chaque individu, quel que soit son handicap, la possibilité de participer pleinement à la vie sociale et économique. Sa mise en œuvre reste cependant inégale.

Faire de l'accessibilité un réflexe permanent passe par une prise de conscience collective, couplée à des actions concrètes des entreprises et à un soutien public constant, gage d'une véritable inclusion des personnes en situation de handicap dans la société et le monde professionnel.

L'accessibilité doit faire partie du réflexe de conception, au même niveau que la qualité, l'éthique ou la performance. C'est un état d'esprit qui se cultive, jusqu'à devenir naturel.

Mes notes





LES ANNEXES

LISTE PRATIQUE ACCESSIBILITÉ

Locaux accessibles (rampe, ascenseur, sanitaires)

- ☐ Installer des portes automatiques dans certaines circulations.
- ☐ Ajouter des rampes d'accès.
- ☐ Équiper les ascenseurs de reconnaissance vocale.
- ☐ Mettre en place une signalétique adaptée (braille, pictogrammes, balisage au sol, signalisation vocale ascenseurs).
- ☐ Développer une application interne « Handi Map » permettant de définir l'itinéraire à suivre à l'intérieur des locaux et de localiser l'emplacement recherché.
- ☐ Intégrer systématiquement l'accessibilité dans la conception des nouveaux bâtiments.
- ☐ Définir un guide homogène d'aménagements accessibles.

Poste ergonomique

- ☐ Installation de nouveaux équipements (fauteuil adapté, écran spécial, clavier en braille, etc.).
- ☐ Éclairage du poste de travail pour une personne malvoyante.
- ☐ Améliorer l'acoustique dans les espaces de travail (réduction du bruit ambiant pour les malentendants).

Outils numériques conformes RGAA

- ☐ Désigner un référent accessibilité au sein du service SI.
- ☐ Former les chefs de projet SI aux outils numériques adaptés.
- ☐ Créer un groupe de travail avec les utilisateurs concernés pour tester et adapter les outils numériques.
- ☐ Intégrer systématiquement l'accessibilité numérique dans les développements informatiques.
- ☐ Rendre les plateformes internes compatibles avec les logiciels d'aide (synthèse vocale, loupe, reconnaissance vocale).

Réunions inclusives (sous-titres, interprètes)

- ☐ Mettre en place une solution de sous-titrage automatique.
- ☐ Faire appel à des interprètes en langue des signes.
- ☐ Réaliser des présentations « accessibles ».

Documents accessibles

- ☐ Prévoir une solution d'audio description.
- ☐ Ajouter des textes alternatifs aux images.
- ☐ S'assurer que les textes et éléments graphiques ont un contraste suffisant.
- ☐ Utiliser des lecteurs d'écran.

Formations adaptées

- ☐ Définir un référentiel pour rendre les formations en ligne accessible aux malvoyants et malentendants.
- ☐ Créer un référent accessibilité.
- ☐ S'assurer avant chaque formation en présentiel que les locaux sont handi accueillants.

Sensibilisation des équipes

- ☐ Mettre en place un module de formation sur le handicap pour les manageurs et les salariés.
- ☐ Organiser des journées immersives (Vis ma vie, DuoDay, diner dans le noir...).
- ☐ Développer un programme de communication interne sur les dispositifs d'accessibilité.
- ☐ Intégrer l'accessibilité dans les formations des chefs de projet SI, RH et immobilier.



Mes notes

GLOSSAIRE

AAH : Allocation adulte handicapé.

AD'AP : Agenda d'accessibilité programmée.

AESH : Accompagnant d'élève en situation de handicap.

AGEFIPH : Association de gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapée.

DOETH : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

ERP : Établissement recevant du public.

FALC : Facile à lire et à comprendre.

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

LSF : Langue des signes française.

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées.

OETH : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

PMR : Personne à mobilité réduite.

PSH : Personne en situation de handicap.

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Mes notes





CFE-CGC
63 rue du Rocher
75008 Paris
Tél. : 01 55 30 12 12

www.cfecgc.org