

la
cgt

LE RÉVEIL

DES COCHERS-CHAUFFEURS

**LE HANDICAP
EST UN COMBAT
SYNDICAL**

DOSSIER SPÉCIAL TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Future convention concernant le transport de malades assis



Le 25/04/2025

ADRESSE DE CORRESPONDANCE :

GESCOP / C.S.S.C.T.P.

44 avenue du Général de Gaulle

94240 L'HAY-LES-ROSES

Mail : christophe.jacopin@gescop.fr

Monsieur Thomas Fatôme Directeur de la CNAM

50 Av. du Professeur André Lemierre,

75020 Paris

Objet : Future convention concernant le transport de malades assis

Monsieur le Directeur,

Vous êtes, actuellement, en discussion avec les fédérations nationales des Taxis sur la prochaine convention concernant le transport de malades assis. Nous avons récemment pris connaissance du projet que vous souhaitez réaliser afin de réduire les coûts pour la sécurité sociale. Bien que nous comprenions votre objectif de mieux maîtriser la dépense, nous estimons que cela ne doit pas se faire au détriment de l'offre pour les passagers ou de la rentabilité pour les chauffeurs de taxi. Ainsi en tant que syndicats représentatifs du Taxi Parisien, nous ne pouvons pas accepter les conditions que vous proposez car elles ne prennent absolument pas en compte les spécificités de la zone des taxis parisiens

Tout d'abord, pour rappel, la zone d'activité et la réglementation du taxi parisien sont très spécifiques par rapport à la province

- **Une zone de prise en charge de 40 km de diamètre**, soit 1 à 2 heures pour la traverser d'Est en Ouest ou du Nord au Sud.
- **Trois tarifs différents** applicables selon les heures et lieux de circulation, sans tarif de retour à vide.
- **Prix de la course en fonction du temps d'occupation du véhicule et de la distance parcourue** via un tarif horokilométrique calculé par le taximètre. Ce système garantit une sécurité des prix pour le client tout en permettant aux chauffeurs de taxis de dégager un salaire quelles que soient les conditions de circulation (équilibre juste entre sa recette et ses dépenses à travers la tarification établie).
- **Une vitesse moyenne de circulation de 15 km/h**, rendant la composante horaire du tarif essentielle. En effet, sous 30km/h, c'est le tarif à l'heure qui s'applique et non le tarif au kilomètre. A noter que dans Paris, c'est toujours le tarif à l'heure qui est appliqué car la vitesse est limitée à
- **Des suppléments pour la réservation immédiate et à l'avance.**
- **Un temps de travail limité à 11 heures par jour**, imposant au chauffeur de taxi de faire sa recette sur un temps contraint.

Votre projet de convention, que vous voulez appliquer pour les 5 prochaines années, remet en cause l'ensemble de notre réglementation parisienne (application des bons tarifs dans les zones adéquates, course minimum, ticket d'impression correspondant au taximètre, etc...). Mais surtout, il est irréaliste compte tenu des conditions d'exercice du métier dans une zone si grande et si dense avec une circulation si aléatoire. En effet, la forfaitisation des 4 premiers km et l'application du seul tarif kilométrique A à partir du 5ème kilomètre, dégraderont fortement la rentabilité pour les chauffeurs de taxis parisiens. Ainsi, avec une vitesse moyenne de 15km/h, le taff A au km représente 19€/h de revenu alors que le taff A à l'heure est de 38€ soit le double ! Vous précarisez les chauffeurs de taxis parisiens en imposant des tarifs inférieurs au coût de revient ce qui rendra impossible le transport de l'ensemble des patients.

En conséquence, seules les courses de quelques km seront honorées ce qui pénalisera nombre de patients qui ne trouveront plus de transport pour les trajets plus longs. Nous condamnons fermement cette approche qui en supprimant la référence au tarif horokilométrique va pénaliser les patients mais également fragiliser les situations économiques du taxi parisien. Par ce que vous voulez mettre en place pour les taxis parisiens est purement et simplement la dérégulation de notre secteur d'activité. Aussi, nous nous interrogeons sur quel argument juridique vous vous basez pour modifier autant la réglementation du taxi parisien.

Aussi, nous vous enjoignons pour la prochaine convention (octobre 2025) à rester sur la base du taximètre, à respecter notre réglementation parisienne et à organiser une concertation avec les organisations locales et la caisse de Paris afin de trouver des solutions pour maîtriser l'évolution de la dépense et renforcer l'offre dans la zone d'activité des taxis parisiens.

Nous sommes disposés à vous rencontrer afin de pouvoir échanger et vous apporter nos différents arguments.

Veuillez recevoir, Monsieur le Directeur, nos salutations distinguées.

Au nom des organisations signataires de ce courrier

Christophe Jacopin



MINISTÈRE CHARGÉ DE LA SANTÉ ET DE L'ACCÈS AUX SOINS

Liberté
Égalité
Fraternité

27 ⁴ AOUT 2025

Le Ministre

Paris, le **13 AOUT 2025**

Nos Réf. : CAB SAS/SFUCR-AG A-25-018794

vos Réf. Votre courrier du 25.04.2025

Cher Monsieur,

Vous avez bien voulu appeler mon attention sur la nouvelle convention nationale relative au transport sanitaire par taxis, et je vous remercie de votre courrier.

Je sais combien l'engagement quotidien des taxis auprès des patients contribue concrètement à garantir l'accès aux soins, en particulier dans les territoires où les solutions de mobilité sont limitées. C'est justement parce que cette mission est essentielle que la réforme du cadre conventionnel était devenue nécessaire.

En 2024, ce sont plus de 65 millions de trajets qui ont été pris en charge par l'Assurance maladie, pour un montant total de 6,7 milliards d'euros, dont 3,07 milliards d'euros consacrés aux seuls transports assurés par les 40 000 taxis conventionnés. Cette dépense a vocation à continuer de soutenir un maillage territorial fort, mais dans un cadre plus lisible, équitable et durable.

C'est l'objet de la convention-cadre nationale, prévue par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025, et publiée au Journal officiel du 18 mai 2025. Cette convention a été élaborée après plus d'un an de concertation entre les fédérations nationales de taxis et la Caisse nationale d'Assurance maladie.

Face aux inquiétudes exprimées par la profession, le Premier ministre a accepté d'ouvrir une nouvelle phase de dialogue, tout en respectant deux principes : maintenir le cadre posé par la convention et garantir sa mise en oeuvre au 1er octobre 2025, comme le prévoit la loi.

Ainsi, j'ai conduit trois réunions de travail avec Amélie DE MONTCHALIN, ministre chargée des Comptes publics et les fédérations représentatives les 28 mai, 11 juin et 24 juin 2025. Elles ont permis d'examiner en détail les propositions de la profession, y compris les projets alternatifs.

L'analyse des scénarios alternatifs a montré qu'un surcoût de plus d'1 milliard d'euros était généré, ce qui n'est pas compatible avec les engagements de maîtrise des finances publics du Gouvernement.

Toutefois, ces échanges ont permis d'aboutir à plusieurs avancées tangibles, notamment :

- La réflexion sur un forfait enfants pour l'accompagnement des enfants dans les centres médico-psychopédagogiques,
- Une clause annuelle de revoyure permettant d'ajuster les conditions de la convention dans la durée ,
- La possibilité d'adapter localement la liste des communes éligibles au forfait « grandes villes » ;
- Le renforcement des outils de lutte contre la fraude et l'équité entre transporteurs ;
- L'expérimentation accélérée de la solution Le.Taxi pour la géolocalisation et la facturation ,
- Le maintien de l'exclusion des VTC du champ du transport conventionné ,
- Le déploiement de salons d'entrée/sortie dans les établissements de santé, pour mieux organiser les prises en charge.
- Une mise en oeuvre accompagnée dans les territoires

Nous restons pleinement mobilisés pour accompagner la mise en oeuvre de cette convention sur le terrain, avec les caisses locales d'assurance maladie, dans un esprit de dialogue et d'adaptation territoriale.

Ce nouveau cadre vise à mieux reconnaître la valeur de votre travail, tout en garantissant l'efficacité du système de santé et l'équité entre professionnels.

Je vous remercie encore pour votre engagement quotidien et je reste à votre écoute.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Bien cordialement,
Yannick NEUDER

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA SOUVERAINETÉ INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE

Décret no 2025-736 du 31 juillet 2025 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits françaises

NOR : ECOO2518623D

Publics concernés : les administrations publiques, les entreprises.

Objet : le présent décret approuve la nouvelle version de la nomenclature d'activités française (NAF 2025), fixe au 1^{er} janvier 2027 sa date d'entrée en vigueur et abroge le décret qui approuvait la nomenclature précédente. L'entrée en vigueur différée permet aux administrations d'adapter les textes juridiques et leurs déclinaisons qui font référence aux secteurs d'activité, à l'activité principale des entreprises, de manière littéraire ou codifiée et d'envoyer le signal à tous les acteurs concernés du besoin de s'y préparer.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

Application : le texte est pris en application de la nomenclature définie au niveau européen (NACE Rév. 2.1) qui fait l'objet du règlement délégué (UE) n° 2023/137 de la Commission du 10 octobre 2022.

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique,

Vu le règlement délégué (UE) n° 2023/137 de la Commission du 10 octobre 2022 modifiant le règlement (CE) n° 1893/2006 du Parlement européen et du Conseil établissant la nomenclature statistique des activités économiques NACE Rév. 2 ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

Vu le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits françaises ;

Vu le décret n° 2009-318 du 20 mars 2009 relatif au Conseil national de l'information statistique, au comité du secret statistique et au comité du label de la statistique publique, notamment le 6° de son article 1^{er} ;

Vu l'avis du Conseil national de l'information statistique en date du 4 juin 2025,

Décrète :

Art. 1^{er}. – Est approuvée la nomenclature d'activités française (NAF 2025) figurant en annexe au présent décret. Elle est une adaptation de la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE Rév. 2.1).

Art. 2. – Cette nomenclature entre en vigueur le 1^{er} janvier 2027 en métropole, dans les collectivités relevant de l'article 73 de la Constitution, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy et à Saint-Pierre-et-Miquelon. Elle s'applique aussi, à la même date, en Polynésie française, aux îles Wallis et Futuna, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises, uniquement pour ce qui est de la compétence de l'État.

Art. 3. – La nomenclature de produits française est approuvée par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'économie et du ministre chargé de l'outre-mer pris après avis du Conseil national de l'information statistique.

Art. 4. – I. – Ces nomenclatures constituent un cadre statistique d'intérêt général, dont il convient de promouvoir l'utilisation.

II. – Ces nomenclatures peuvent donner lieu à des adaptations agréées ou détaillées, sur un domaine partiel ou en vue d'applications spécifiques :

1° Les classifications plus agrégées se définissent par des regroupements exacts de rubriques élémentaires ;

2° Les classifications plus détaillées se définissent par des éclatements exactement emboîtés dans les rubriques élémentaires.

III. – Ces nomenclatures et leurs adaptations visées dans cet article sont utilisées dans les textes officiels, décisions, documents, travaux et études ainsi que dans les systèmes informatiques des administrations et établissements publics et dans les travaux effectués par des organismes privés à la demande des administrations.

Art. 5. – L'attribution par l'Institut national de la statistique et des études économiques, à des fins statistiques, d'un code caractérisant l'activité principale exercée (code APE) en référence à la nomenclature d'activités ne saurait suffire à créer des droits ou des obligations en faveur ou à charge des unités concernées.

Art. 6. – Le décret du 26 décembre 2007 susvisé est abrogé à compter du 1^{er} janvier 2027, en ce qui concerne la nomenclature d'activités. Les dispositions concernant la nomenclature de produits sont abrogées à la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'arrêté mentionné à l'article 3.

Art. 7. – Le ministre d'État, ministre des outre-mer, et le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 31 juillet 2025.

FRANÇOIS BAYROU

Par le Premier ministre :
Le ministre de l'économie, des finances
et de la souveraineté industrielle et numérique,
ÉRIC LOMBARD

Le ministre d'État,
ministre des outre-mer,
MANUEL VALLS

ANNEXE STRUCTURE DE LA NAF 2025

Code	Intitulés des postes de la NAF 2025
49.33	Transport de voyageurs sur demande par véhicule avec chauffeur
49.33G	Transport de personnes par taxi
49.33H	Autre transport de personnes sur demande par véhicule avec chauffeur



ACCIDENTS DE LA VIE

**UNE CHUTE ?
UNE HOSPITALISATION ?
QUI VOUS INDEMNISE ?**

La MFA vous verse un capital !

En savoir plus en
scannant le QR Code
ci-dessous



INTRODUCTION

Le handicap est un combat syndical

GLOSSAIRE

AAH : Allocation Adulte Handicapé

AT/MP : Accident du Travail / Maladie Professionnelle

AESH : Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap

AJPA : Allocation Journalière de Proche Aidant

AJPP : Allocation Journalière de Présence Parentale

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

APA : Allocation Personnalisée d'Autonomie

CASA : Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie

CAT : Centres d'aide par le travail

CDAPH : Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapés

CMI : Carte Mobilité Inclusion

CNAF : Caisse Nationale des Allocations Familiales

CNAM : Caisse Nationale de l'Assurance Maladie

CNAV : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse

ISA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

CSA : Contribution de Solidarité pour l'Autonomie

CE : Comité Social et Economique

CSG : Contribution Sociale Généralisée

DREETS : Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

EA : Etablissement et Services d'Aide par le Travail

ETP : Equivalent Temps plein

FIPHP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

NO : Négociation Annuelle Obligatoire

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

PH : Prestation de Compensation du Handicap

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Le handicap est politique

« Il détermine et structure les chances sociales des individus. Dans l'accès au logement, à l'emploi, à l'éducation, à la culture, les discriminations subies par les personnes concernées mettent en question les limites des politiques publiques. »¹

En France, la relégation des questions de handicap aux structures médico-social, aux associations et aux réglementations a produit une dépolitisation du vécu, des difficultés et des freins rencontrés par les personnes en situation de handicap. Si ce vécu peut, de ce fait, apparaître comme une épreuve individuelle, **la CGT s'inscrit dans une démarche politique, revendicatrice et surtout collective du handicap.**

CETTE DIMENSION COLLECTIVE DU HANDICAP PERMET PLUSIEURS CHOSES :

- **de lier le handicap et ses luttes dans l'ensemble des revendications et des combats intersectionnel-les** (santé au travail,

égalité femmes-hommes, chômage, précarité, etc.), les luttes ne se hiérarchisant pas mais se renforçant en se complétant ;

- d'inscrire le vécu de la personne en situation de handicap non pas dans une expérience individuelle et isolante, mais bien dans un réseau de ressources, de possibilités structurées politiquement, **de conquêtes sociales présentes et futures** ;
- de ramener le handicap dans le combat syndical, dans l'entreprise, dans la lutte des classes et dans **la primauté du ou de la travailleur-se sur son travail**, à contre-courant des exigences du capital.

Que ce soit par les référentes handicap, les accords d'entreprise, les CSE, les délégué-es syndicaux-les ainsi que par l'ensemble du travail de terrain, la CGT est au plus près des travailleur-ses handicapé-es, aussi bien dans les entreprises que dans les rapports de force, dans l'accompagnement, dans les revendications.

Que l'on soit concerné-e ou pas, le handicap est l'affaire de toutes, tant dans l'accès et le maintien à l'emploi que dans la conception d'un travail de qualité, sain et adapté.

La CGT revendique donc la juste place des travailleur-ses handicapé-es dans l'accès à l'emploi, à la vie collective et à la dignité. Que ce soit en portant l'obligation d'emploi des travailleur-ses handicapé-es en entreprise de 6 % à 10 %, par l'interdiction des licenciements pour inaptitude, par la revalorisation des allocations et prestations dues, d'une formation initiale et continue ouverte et accessible et enfin par une politique ambitieuse de prévention de l'ensemble des pénibilités au travail, d'une politique de maintien dans l'emploi et de fins de carrière via les retraites anticipées.

La CGT et le handicap, un combat des premiers instants

C'est par la santé des travailleur-ses et des conditions de travail que la CGT s'est portée aux devants de la cause du handicap et de la maladie. Dès la fin du XIX^e siècle, les premières décennies d'existences de la CGT sont marquées par deux événements majeurs :

PREMIÈREMENT, les premières grandes luttes pour la santé des travailleur-ses, marquées par la loi du 9 avril 1898 sur la réparation des accidents de travail. La loi permettant de mettre en cause l'employeur-se sur les préjudices subis par les travailleur-ses, **la CGT s'organise donc via les Bourses du travail pour accompagner juridiquement les victimes, organiser collectivement les luttes et dénoncer les mauvaises conditions de travail.** En témoigne l'épisode de la « guerre au

blanc de céruse », un élément de la peinture au plomb et responsable de saturnisme chez les peintres en bâtiment. Sous l'impulsion d'Abel Craissac, militant et responsable CGT, sensible aux questions d'hygiène, les syndicats de peintres se mobilisèrent autour de cette question vitale pour les travailleur-ses. En 1906, entre 5 000 et 10 000 peintres se sont mis-es en grève à Paris, aboutissant au vote d'une loi interdisant l'usage du blanc de céruse en 1909².

Ce genre d'évènement reste cependant exceptionnel dans les débuts de l'histoire de la CGT, où la santé et les conditions de travail pouvaient être relayées au second plan des grandes mobilisations pour l'emploi ou les salaires. Pour autant, **ces luttes et figures précurseurs sont les prémices de ce qui deviendra la position de la CGT et**

ses futures revendications³.

DEUXIÈMEMENT, la Première Guerre mondiale et ses conséquences : plus d'un million d'invalides permanent-es, 56 000 amputé-es et 10 000 à 15 000 « *gueules cassées* ». Autant de réadaptation et de reclassements sont nécessaires pour permettre aux anciens combattants de retourner à leurs postes d'avant-guerre. **La CGT sera alors à l'appui de la création de la Fédération des mutilé-es et invalides du travail,** sous l'impulsion de militant-es tel-les qu'Henri Christine, premier secrétaire de l'organisation et originellement ouvrier terrassier, trésorier de son syndicat CGT et aveugle à la suite d'un accident du travail. La fédération aura un grand impact dans les luttes ouvrières et restera la principale représentante des gueules cassées.⁴

1. Baudot Pierre-Yves et Fillion Emmanuelle (dir). *Le handicap cause politique*, PUF, 2021.

2. <https://maitron.fr/spip.php?article79488>, notice CRAISSAC Abel par Bernard Régaudiat, version mise en ligne le 30 mai 2020, dernière modification le 31 mars 2022

3. Rainhorn Judith. « Le mouvement ouvrier contre la peinture au plomb. Stratégie syndicale, expérience locale et transgression du discours dominant au début du XX^e siècle », *Politix*, vol. 91, n° 3, 2010, pp. 7-26.

4. <https://theconversation.com/apres-la-grande-guerre-le-combat-des-mutiles-du-travail-88611>

TRAVAIL ET HANDICAP : la double besogne

Il y a « deux » marchés du travail pour la ou le travailleur-se handicapé-e, l'un dit « ordinaire » et l'autre « protégé ». Les travailleur-ses handicapé-es en milieu ordinaire bénéficient d'un statut de salarié-es à part entière : elles et ils sont protégé-es par le Code du travail et les conventions collectives, elles et ils peuvent se syndiquer, etc. Le milieu protégé

concerne les travailleur-ses handicapé-es en établissements et services d'aide par le travail (Esat), des établissements garantissant leurs postes à des travailleur-ses reconnu-es comme handicapé-es. Ces dernières ne sont pas salarié-es mais bien considéré-es comme des « usager-es du secteur médico-social », elles et ils dépendent de ce fait du Code de l'action sociale.

Travailler dans le milieu ordinaire : l'épreuve de la discrimination et de l'adaptation

CAPITALISME ET HANDICAP, LE MARIAGE IMPOSSIBLE

Le handicap et l'état de santé représentent le premier motif de discrimination, selon la Défenseuse des droits⁵.

Cet état de fait se constate dans l'accès à l'emploi des travailleur-ses handicapé-es : 32 % d'entre elles et eux sont embauché-es à temps partiel (*contre 17 % pour le tout-public*), avec un taux de chômage de 14 % (*contre 8 % pour l'ensemble des actif-ves*), et 60 % des demandeur-ses d'emploi handicapé-es sont en chômage de longue durée en 2022 (*contre 55 % en 2021*). La discrimination n'est évidemment pas le seul frein que rencontre les

travailleur-ses handicapé-es.

Les normes et valeurs structurant le monde du travail moderne, tout comme les conjonctures économiques de ces dernières décennies, sont aussi en fautes. Si le management moderne, l'intensification du travail, le chômage de masse et la compétition entre salarié-es sont autant d'éléments pénalisant les travailleur-ses, ils s'aggravent dans une situation de handicap.

Les travailleur-ses handicapé-es sont encore trop souvent considéré-es comme « de mauvais éléments », moins productifs aux yeux du patronat, bref : une gêne, une contrainte. La faute à un monde du travail de plus en plus axé sur la compétition entre

5. <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/outils/les-discriminations-liees-au-handicap-et-a-letat-de-sante>

travailleur-ses, où il est encore et toujours demandé à l'humain-e de s'adapter au travail et non l'inverse.

La loi du 10 juillet 1987⁶ est censée compenser ces difficultés. Censée, car les objectifs n'ont jamais été atteints. **La loi du 10 juillet 1987 instaure l'obligation d'emploi de travailleur-ses handicapé-es à hauteur d'au moins 6 % des effectifs totaux de l'entreprise** (pour les établissements d'au moins 20 salarié-es). Les 6 %, mesure nécessaire pour lutter contre l'exclusion envers l'emploi des travailleur-ses handicapé-es, sont bien loin d'être atteints. L'obligation d'emploi dépasse aujourd'hui péniblement les 3,5 % (équivalent temps pleins, chiffre Agefiph). Si certaines entreprises arrivent sans mal à intégrer dans leurs effectifs les travailleur-ses handicapé-es, d'autres restent désespérément hermétiques à ces mesures.

L'OBLIGATION DES 6 % EN ENTREPRISE

Les entreprises de plus de 20 salarié-es sont donc dans l'obligation d'embaucher des travailleur-ses reconnu-es comme handicapé-es, à hauteur de 6 % de leurs effectifs.

En 2020, la France compte 2,7 millions de personnes ayant une reconnaissance administrative d'un handicap, soit 6,5 % de l'ensemble de la population totale des 15-64 ans et 9,09 % de l'ensemble de la population active. Si cette mesure était réellement appliquée, plus d'un million de travailleur-ses handicapé-es pourraient être en emploi dans le secteur privé. Cependant, du fait des exonérations et des allègements possibles, cette obligation d'emploi des travailleur-ses handicapé-es (OETH) n'est pas respectée. Premièrement, cette obligation ne s'applique qu'aux entreprises de 20 salarié-es ou plus. De plus, certains postes ne sont pas concernés par cette obligation, ce sont les emplois dits « exigeant des conditions d'aptitude particulières » (Ecap, qui représentent 1,14 million d'emplois en 2020). De plus,

l'emploi des séniore-s handicapé-es compte comme 1,5 fois un emploi (dans le but d'inciter à l'embauche de travailleur-ses handicapé-es senior-es). Mises bout à bout, ces exonérations viennent tronquer la loi de 1987. En effet, si les 6 % s'appliquaient à toute la base salariale sans distinction, alors l'obligation forcerait, comme énoncé précédemment, l'emploi d'un million de travailleur-ses handicapé-es pour respecter les 6 % totaux. **Avec ces exonérations, seules 570 000 travailleur-ses handicapé-es sont exigé-es par l'obligation, soit 4,6 % de l'ensemble des salarié-es des entreprises de 20 salarié-es ou plus,** moins que la part des travailleur-ses handicapé-es (6,5 % de l'ensemble des personnes en âge de travailler en 2020)⁷.

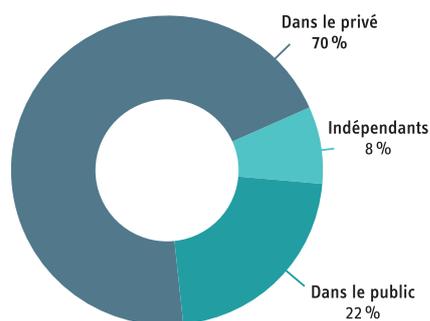
Pour lutter contre ces exonérations et cette fuite de responsabilité des employeur-ses, le syndicalisme a un rôle à jouer via les négociations annuelles obligatoires (NAO) dont le handicap est un des thèmes (articles L. 2242-1 et 2242-5 et L. 2232-21 à L. 2232-25-1 du Code du travail).

Les accords handicap en entreprise peuvent être un moyen pour l'employeur-se d'échapper à la sanction du manquement des 6 %. En effet, si un-e employeur-se n'atteint pas

l'obligation des 6 %, elle ou il peut choisir d'inscrire un ensemble de plans pluriannuels, de mesures et de projets en faveur de l'emploi des travailleur-ses handicapé-es dans ces accords. **Pour que l'exonération soit effective, l'accord doit alors être nécessairement certifié,** par le ministère chargé de l'Emploi si c'est un accord de branche, par la ou le préfet-e ou par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) si c'est un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement⁸.

La vigilance est de mise quant à ces accords et à leurs agréments : il peut être facile de détourner l'obligation par ces derniers, de temporiser par des annonces ou d'échapper à la sanction par des accords creux. Pour lutter contre cela, il faut sans cesse exiger des accords chiffrés, avec des budgets précis alloués, des commissions ou des groupes d'évaluation réguliers surveillant ces mesures, des chiffres et des états des lieux et en revendiquant des droits allant plus loin que le strict minimum (pour les proches aidant-es par exemple). Le tout pour permettre aux accords d'être consistants et pertinents. Bref, établir un rapport de force en profitant du cadre réglementaire des NAO.

Répartition des personnes bénéficiaires d'une reconnaissance administrative du handicap par secteur



Source : INSEE, Enquête emploi 2015; traitement DARES.

118 480

C'est le nombre de places installées dans les 1 500 établissements et services d'aide par le travail (ESAT), en France au 31 décembre 2020.
Source : Finess, 31/12/2020.

FIGURE 1: Les chiffres clés de l'aide à l'autonomie 2021, CNSA

6. Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

7. « Quelle est la cible visée par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ». *Dares analyses*, n° 23. mai 2022.

8. <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/article/guide-pratique-les-accords-agrees-en-faveur-de-l-emploi-des-travailleurs>

FOCUS : AGEFIPH ET FIPHFP

Créée à la suite de la loi du 10 juillet 1987, l'Association de gestion du fond pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) est un organisme paritaire gérant les contributions financières versées par les entreprises ne respectant pas l'obligation des 6 % pour promouvoir et accompagner l'insertion des travailleuses handicapées (ce budget était 467 millions d'euros en 2018 et de 553,4 millions d'euros en 2021)*. Dans sa mission, l'Agefiph pro-

pose plusieurs aides et services : l'organisme peut allouer des fonds de compensation du handicap (mise en place de matériel, de service pour le travailleur-se) ou de formations, financer des projets de reconversion, de création d'entreprise, sensibiliser/former les acteur-ices internes de l'entreprise, etc. le tout avec les fonds qui lui sont donc attribués. L'Agefiph accompagne les entreprises et les travailleur-ses du secteur privé. Il existe l'équi-

valent de l'Agefiph pour le secteur public : le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Le FIPHFP, créé en 2006, reçoit ses fonds des contributions des employeurs publics ne respectant pas eux aussi les 6 % et finance par ce biais, comme l'Agefiph, l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleuses handicapées du secteur public. Pour l'année 2022, la FIPHFP a prévu un budget de 120 millions d'euros.

Les ressources de l'Agefiph en 2021 pleinement mobilisées

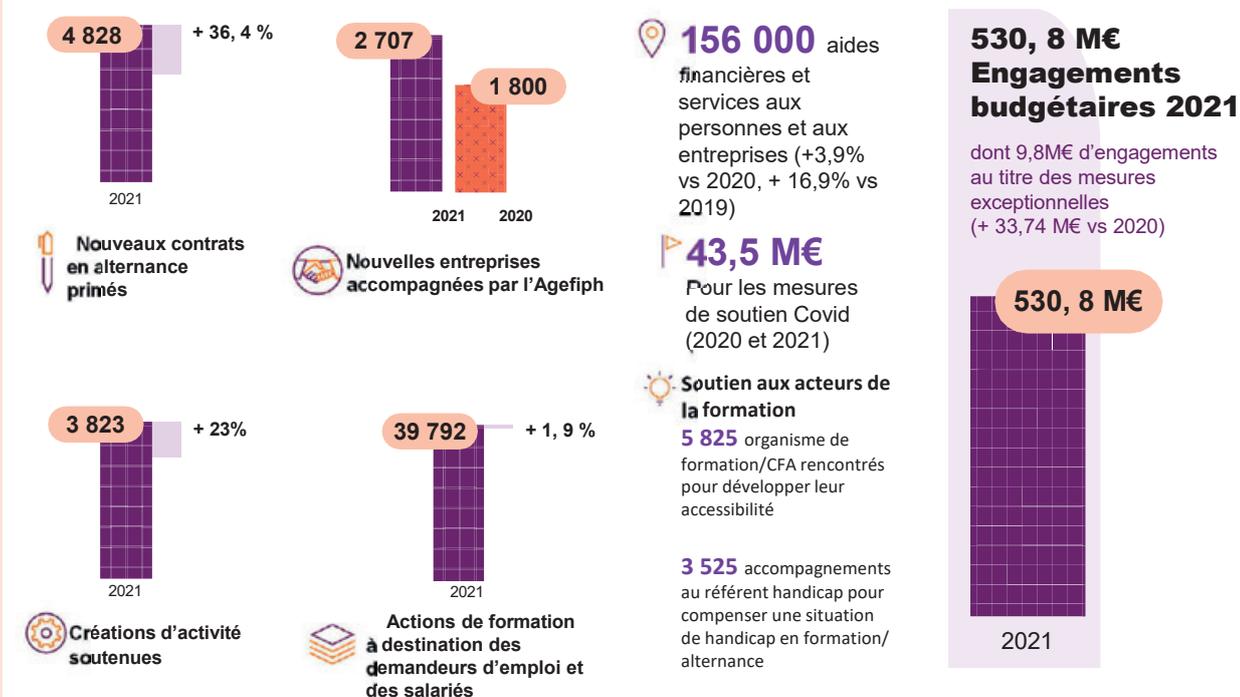


FIGURE 2: Rapport d'activité Agefiph 2021

* <https://www.agefiph.fr/espace-presse/tous-les-documents-presse/rapport-dactivite-2021-le-bilan-et-les-ambitions-de>

Travailler dans le milieu protégé l'exploitation des travailleuses des Esat

Mutation des CAT (*centres d'aide par le travail*), les établissements et services d'aide par le travail (*Esat*) sont des établissements médico-sociaux, relevant du Code de l'action sociale et des familles. Ces établissements visent l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation

de handicap par deux missions principales : **fournir un travail adapté et accompagner le développement de l'autonomie sociale des travailleuses handicapées.**

Pour bénéficier des services des Esat, on peut être travailleur-se handicapé-e reconnu-e par la maison département-

ale pour les personnes handicapées (MDPH), avoir une capacité de travail affectée par un état de santé particulier, présenter des difficultés d'adaptation au milieu ordinaire de travail, avoir besoin de soutien médical ou socio-éducatif, etc.

Il est nécessaire de comprendre une

chose : **bien que les travailleurs-es handicapés-es d'Esat occupent un poste, elles et ils ne sont pas pour autant considérés-es comme des employés-es ou des salarié-es.** Les Esat sont reconnus comme des établissements médico-sociaux, alors même que ces derniers réalisent des chiffres d'affaires parfois importants, emploi de nombreux-es travailleurs-es handicapés-es et peuvent finir par ressembler à de véritables entreprises de taille moyenne. De ce fait, les travailleurs-es handicapés-es des Esat ne sont pas protégés-es par le Code du travail, ce qui a un effet :

- **SUR LA RÉMUNÉRATION**, les travailleurs-es handicapés-es d'Esat n'ont pas de salaires mais une rémunération garantie allant de 55 % à 110 % du Smic. Sachant que les travailleurs-es des Esat bénéficient généralement de l'allocation adulte handicapée (AAH, d'un montant plafonné à 903,60 euros pour une personne sans enfant en 2021), les employeur-es d'Esat se permettent bien souvent d'économiser la rémunération due aux travailleurs-es handicapés-es, sous couvert de compensation via le cumul avec l'AAH ;

La rémunération garantie de l'Esat et l'AAH peuvent se cumuler, mais l'une fait baisser le montant de l'autre. Le calcul de l'AAH prend en compte les revenus de la personne et donc cette rémunération garantie. Si la ou le travailleur-se handicapé-e d'Esat perçoit une rémunération au niveau du Smic à 100 %, alors son AAH sera de zéro. Inversement, un employeur d'Esat peut décider de baisser la rémunération garantie, ce qui fera automatiquement augmenter la part perçue de l'AAH. Le résultat de ces deux cas de figure est le maintien des travailleurs-es des Esat dans une précarité financière*.

* Pour plus d'exemples de ces cas de figure, voir le livre enquête de Thibault Petit, *Handicap à vendre*, aux éditions Les Arènes, 2022

- **SUR LEURS DROITS**, syndicaux ou individuels. En effet, les travailleurs-es des Esat ne peuvent pas, par exemple, se syndiquer. Plus précisément : les travailleurs-es d'Esat peuvent se syndiquer mais à titre personnel. Aucune section

syndicale des travailleurs-es handicapés-es ne peut se créer dans un Esat. Cela a un impact sur la protection individuelle et collective des travailleurs-es handicapés-es, notamment sur les violences institutionnelles, les cas de harcèlement, les conditions de travail ou toutes revendications autres. **Coupé du Code du travail et des collectifs de travail, la ou le travailleur-se en Esat est réduit-e à travailler pour une rémunération faible avec des conditions de travail généralement déplorables, dans des métiers peu valorisés, etc.** Le tout créant le paradoxe, très lucratif pour l'État et les employeur-es, d'une **spirale de dépendance et d'enfermement des travailleurs-es handicapés-es dans une institution censée permettre l'autonomie** et la sortie du milieu protégé. Ainsi, en 2014, **sur les 99 250 personnes employées en Esat, seules 280 obtenaient un emploi en milieu ordinaire, faute de réel accompagnement ou de valorisation de l'expérience, de formations, de qualifications etc.**

Comparaison des personnes employées en Esat en 2014 et des personnes sorties d'Esat en 2014, en fonction du type de handicap

	Personnes employées en ESAT	Personnes sorties pour le milieu ordinaire (emploi et demande d'emploi)	Personnes sorties pour un emploi en milieu ordinaire	Personnes sorties pour devenir demandeur-es d'emploi en milieu ordinaire
Handicap intellectuel	69 %	44 %	59 %	19 %
Handicap psychique	23 %	32 %	26 %	41 %
Handicap moteur (1)	3 %	3 %	3 %	4 %
Handicap sensoriel (2)	2 %	1 %	1 %	1 %
Autres handicaps (3)	4 %	20 %	10 %	35 %
Nombre de personnes	99250	280	170	110

(1) : Cette catégorie comprend les personnes ayant une déficience motrice, ou l'absence complète ou incomplète d'une partie ou de la totalité d'un membre.

(2) : Cette catégorie regroupe les personnes ayant une déficience visuelle ou auditive.

(3) : Cette catégorie regroupe les personnes pluri ou polyhandicapées, les personnes ayant des troubles de la parole et du langage (dysphasie, autres), des déficiences viscérales, métaboliques, nutritionnelles ou d'autres déficiences non désignées par ailleurs.

Lecture : En France, en 2014, 44 % des personnes handicapées sorties d'ESAT pour le milieu ordinaire de travail avaient un handicap intellectuel.

Source : Enquête ES Handicap 2014.



Formation et accès à l'emploi

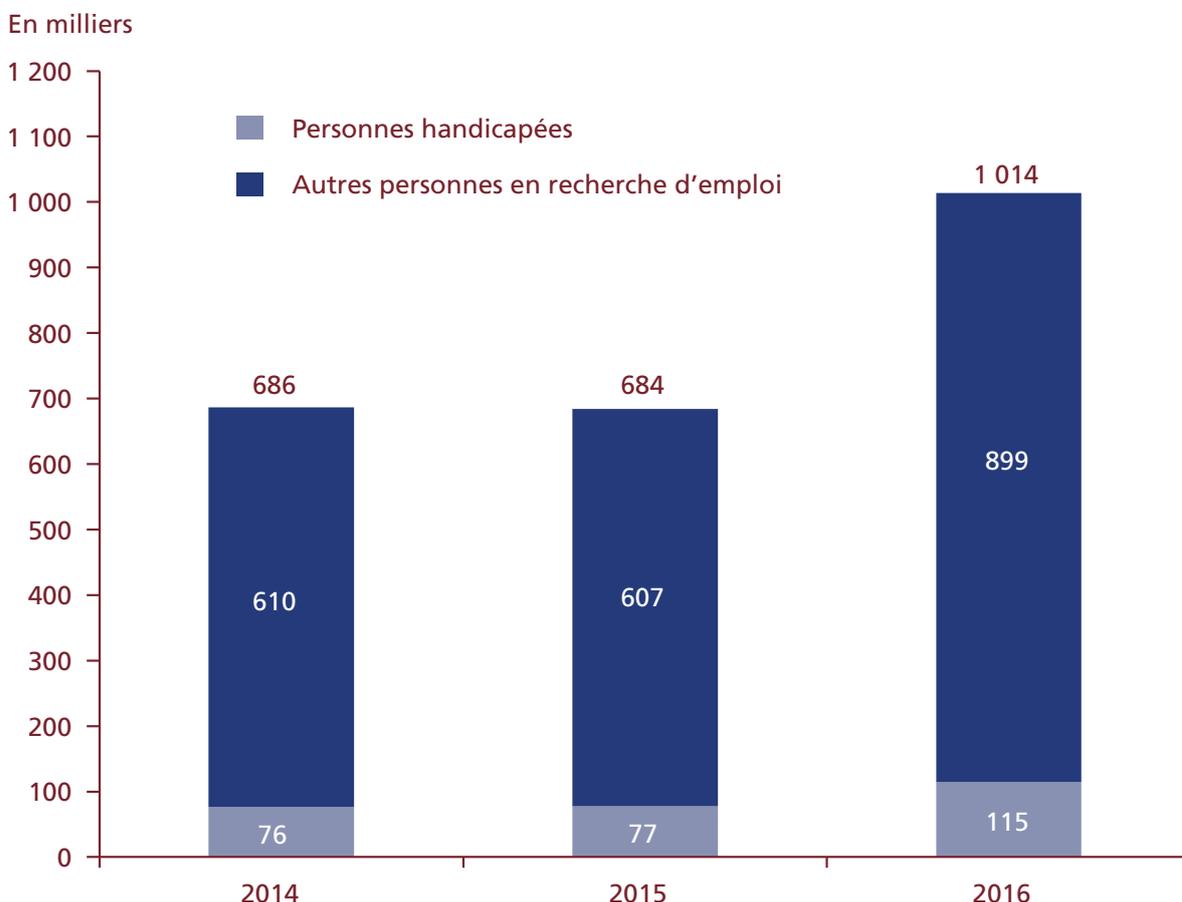
Pourquoi la question du handicap et de la formation se pose ?

En 2016, on comptait près de 1 014 000 personnes en recherche d'emploi démarrant une formation

professionnelle, dont 114 600 en situation de handicap – soit une étudiant-e formé-e sur dix. Ce chiffre

est en évolution constante ces dernières années :

Entrées en formation de personnes en recherche d'emploi



Lecture : en 2016, le nombre d'entrées en formation des personnes handicapées en recherche d'emploi est de 114 600 et le nombre total d'entrées en formation atteint 1 014 000.

Champ: personnes en recherche d'emploi ayant débuté un stage en cours d'année ; France.

Source: Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes), ASP (Agence de service et de paiement), Pôle emploi, régions Auvergne, Bretagne, Guyane, Haute-Normandie, Martinique, Pays de Loire, Picardie et Poitou-Charentes; traitement Dares (Brest).

FIGURE 4 : La formation professionnelle des personnes handicapées entre 2014 et 2016. DARES résultats février 2019, n° 010.

POUR RAPPEL : Article L. 6314-1 du Code du Travail :

« Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme [...] »

Cette augmentation se fait aussi ressentir dans l'enseignement secondaire. **En 2012, sur 306 200 contrats d'apprentissage, 1 700 concernaient des**

personnes en situation de handicap. En 2016, le nombre de contrats d'apprentissage a baissé (275 400 contrats), contrairement au nombre de personnes en situa-

tion de handicap qui en bénéficient (3 400 contrats). 35 % de ces dernières avaient moins de 18 ans. De plus, si l'on se réfère aux bénéficiaires du dispositif Ulis (*unités*

localisées pour l'inclusion scolaire), le nombre d'élèves en situation de handicap augmente également de manière constante. Si, dans l'enseignement secondaire, 17 200 élèves bénéficiaient du dispositif en 2012, ils sont plus de 183 000 pour l'année 2020-2021. Des futures générations d'élèves en situation de handicap qu'il faudra, à terme, pouvoir accueillir en forma-

tion supérieure dans les meilleures conditions.

Les personnes en situation de handicap sont plus vulnérables au chômage que l'ensemble de la population (le taux de chômage est de 14 % pour les personnes handicapées, contre 8 % pour l'ensemble de la population). Parmi les raisons avancées pour expliquer cet écart, la discrimination est évidemment

relevée. Cependant, les inégalités de formation ne sont pas à négliger. On le sait en France, **le diplôme est un facteur d'intégration à l'emploi**. En 2020, 10,5 % des personnes actives ayant un diplôme de niveau bac + 2 ou plus et ayant achevé leur formation initiale depuis un à quatre ans sont au chômage, contre 47,7 % pour celles n'ayant aucun diplôme (Insee, enquête Emploi).

RÉPARTITION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR NIVEAU DE DIPLÔME ET QUALIFICATION

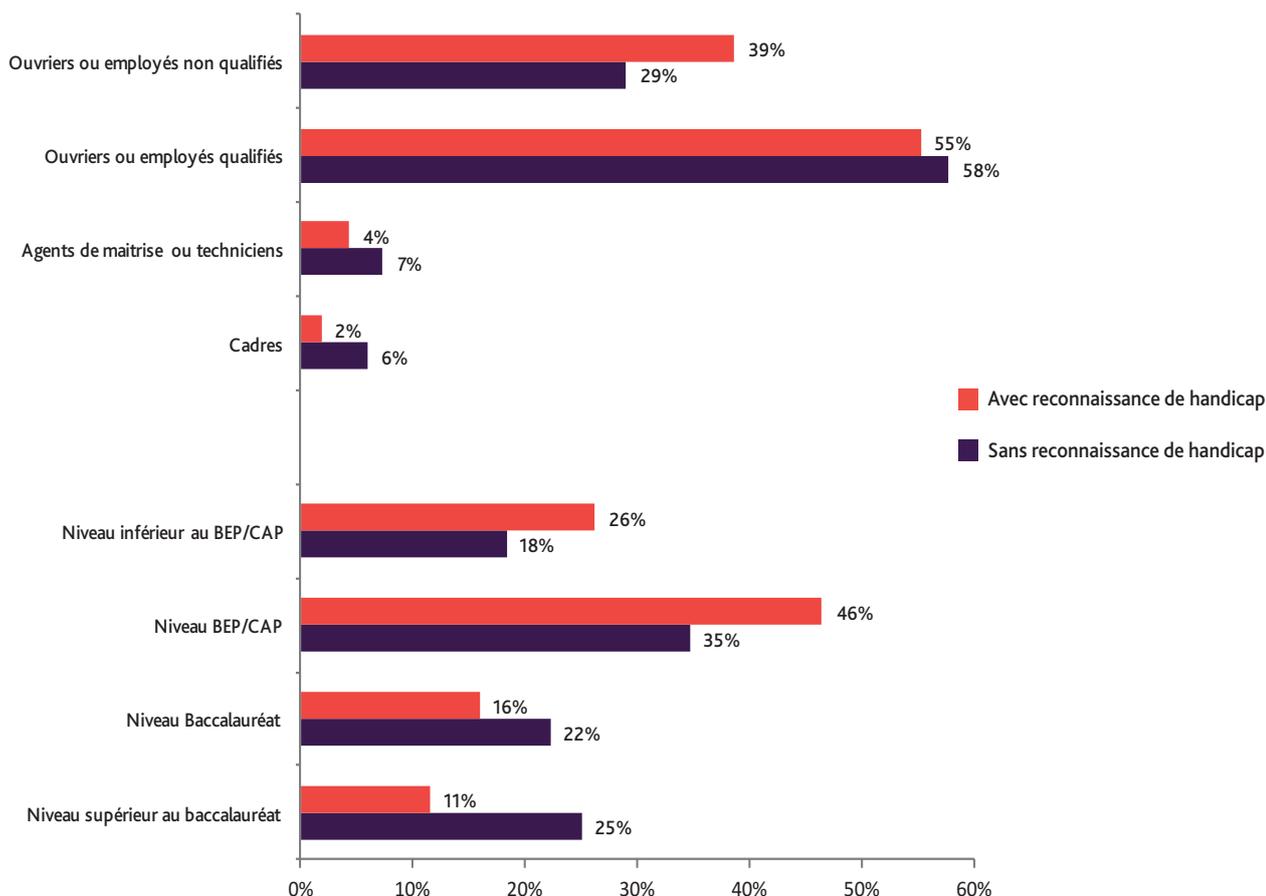


FIGURE 5 : « Éclairages et synthèses les demandeurs d'emploi en situation de handicap : un accompagnement renforcé pour une population éloignée de l'emploi », Statistiques, études et évaluations, n° 37, novembre 2017, Pôle emploi.

Si l'accès à la formation initiale est l'enjeu des luttes tant dans l'Éducation nationale que chez les professions d'accompagnement (comme les AESH), en lien avec la question des moyens financiers mis en avant, la formation continue (apprentissage, formation) reste quant à elle liée aux entreprises, et donc aux syndicats. C'est d'ailleurs **un des éléments possibles de négociation des accords Handicap** : revendiquer un certain nombre d'apprenties, de stagiaires reconnus handicapés avec, par exemple, la mise en place de filières

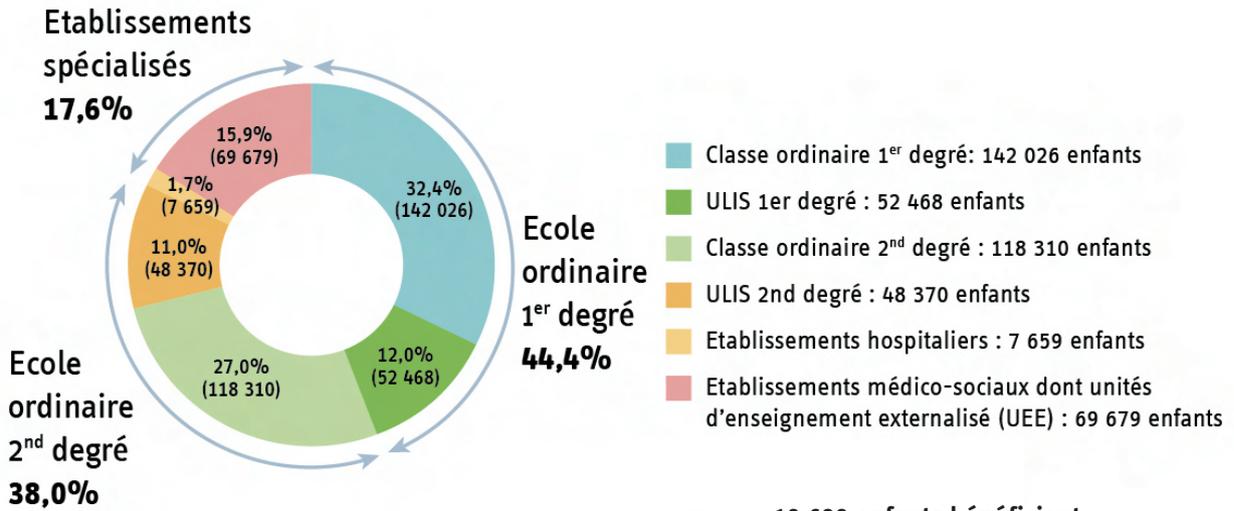
et/ou programmes dédiés dans l'entreprise.

Les travailleur-ses handicapé-es pâtissent du rapport de force entre qualifications et diplômes d'une part et compétences et « soft skills » (aberration du management moderne) d'autre part. Les travailleur-ses handicapé-es sont ainsi directement victimes de la disparition de la qualification au profit de la compétence (une transformation favorable aux intérêts patronaux). **Respecter la qualification, c'est disposer d'un levier contre la discrimination à**

l'emploi et c'est assurer un moyen de protection contre le chômage

(le diplôme étant un puissant outil d'insertion dans le marché de l'emploi, comme vu précédemment).

Permettre un meilleur accès à la formation aux personnes en situation de handicap, c'est déjà agir pour l'insertion dans l'emploi et permet d'avoir un levier contre la précarisation d'un vécu déjà pénalisant. Le tout aboutissant à œuvrer pour une société plus ouverte.



Source de l'ensemble des données de cette page : Rapport de la DEPP RERS, 2020.

10 690 enfants bénéficient d'une scolarité partagée entre un établissement spécialisé et une école ordinaire.

FIGURE 6 : « Les chiffres clés de l'aide à l'autonomie 2021 », CNSA.

FOCUS AAH ET PCH

L'allocation adulte handicapé-e (AAH) est le deuxième minimum sociale en nombre de bénéficiaires, après le revenu de solidarité active (RSA). Fin 2020, plus de 1,24 million de personnes en bénéficiaient.

L'allocation est attribuée selon des critères médicaux et sociaux, évalués par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), commission

interne à chaque maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Pour bénéficier de l'AAH, il faut que la commission reconnaisse à l'ayant droit un taux d'incapacité d'au moins 80 % ou compris entre 50 % et 79 % assorti d'une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi (lorsque la personne rencontre des difficultés importantes d'accès à l'emploi non compensables par

un aménagement de poste). Bien que sous condition de validation des MDPH, l'AAH est versée par les caisses d'allocations familiales (CAF).

Politiquement, l'AAH revient régulièrement dans le débat public sous l'angle de la revendication de sa déconjugalisation : en effet, le calcul de l'AAH se fait selon les revenus totaux du ménage et non pas que sur

Évolution du nombre d'allocataires des principaux minima sociaux depuis 2000

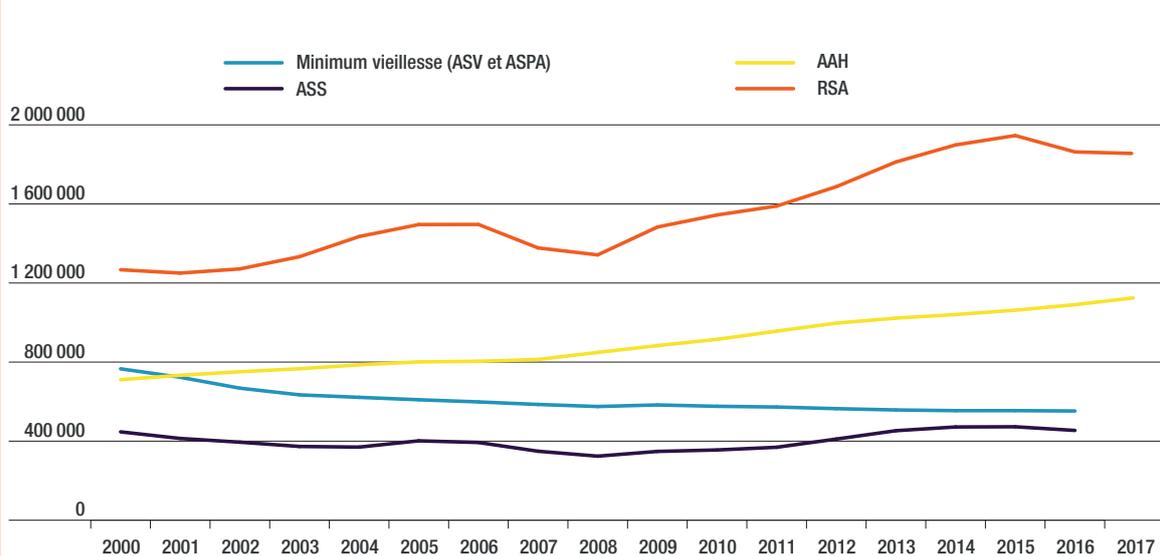


FIGURE 7 : « Les allocataires de minima sociaux – Les chiffres clés », Infographie de la Drees, 2017.

ceux de la personne handicapée. Jusque très récemment, cette non-déconjugalisation a résulté en un abattement de l'allocation, une perte d'autonomie financière pour les personnes concernées et une précarisation économique des personnes handicapées.

La prestation de Compensation du handicap (PCH) est une aide financière versée par le départe-

ment afin de compenser financièrement les dépenses liées à la perte d'autonomie.

Fin 2018, on comptait plus de 373 000 bénéficiaires de la prestation (*contre 132 860 en 2004*).

L'aide comprend 5 volets, que sont l'aide humaine, technique, l'aménagement du logement, le transport et l'aide spécifique ou exceptionnelle animalière.

Son attribution passe, là aussi, par une validation en MDPH. Sa durée d'attribution, son montant et ses modalités dépendent de l'état de santé de l'ayant droit, de ses revenus et de ses besoins.

La très grande majorité de la prestation sert à financer l'aide humaine nécessaire à la compensation de la perte d'autonomie des bénéficiaires de la PCH :

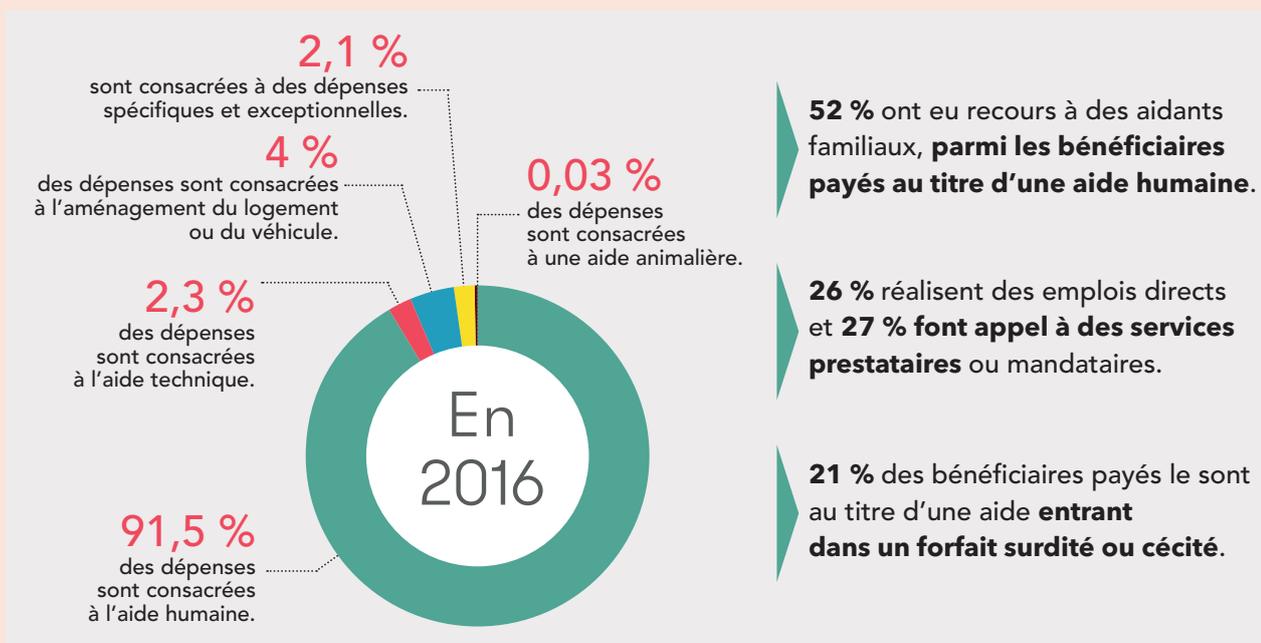


FIGURE 8 : « La prestation de compensation du handicap – Repères et chiffres clés », Drees, 2017.



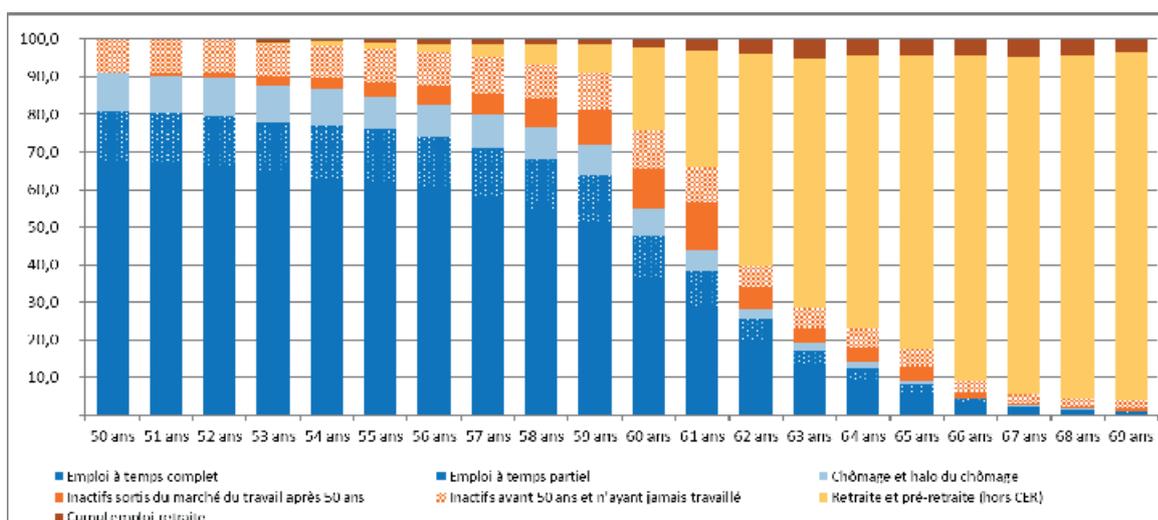
Retraite et handicap : le bout du rouleau

En termes d'accès à la retraite et de pension, les travailleur-ses handicapé-es ont été particulièrement impacté-es par les différentes réformes bouleversant le système de retraite. Que ce soit en allongeant le nombre de trimestres nécessaires, en reportant l'âge légal de départ à la retraite ou par le système de décote introduit, les travailleur-ses handicapé-es sont bien souvent les victimes oubliées de la casse de nos

retraites. Ce sont bien leurs caractéristiques socio-économiques qui rendent les travailleur-ses handicapé-es particulièrement vulnérables à toute réforme malheureuse de notre système de retraites. En effet, ces dernières sont âgées, pour 45 % d'entre elles et eux, de plus de 50 ans. Un âge charnière où plus on vieillit, plus le parcours professionnel évolue en dents de scie et les risques de désin-

sertion et de précarité se font ressentir sur la population. Pour exemple, en 2020 en moyenne, 10,1 % des 55-64 ans occupant un emploi sont en situation de sous-emploi, c'est-à-dire en temps partiel subi ou au chômage technique ou partiel (taux de sous-emploi) et 6,1 % de celles et ceux qui sont salarié-es le sont en contrat temporaire⁹.

Ventilation des situations vis-à-vis du marché du travail par âge détaillé de 50 à 69 ans (moyenne 2018-2020)



Lecture : parmi les personnes résidant en France en 2018-2020 et âgées de 60 ans, 36,7 % étaient en emploi à temps complet, 10,8 % en emploi à temps partiel et 10 % étaient inactives au sens du BIT, sorties du marché du travail avant 50 ans ou n'ayant jamais travaillé.

Note : le « halo autour du chômage » désigne, selon l'INSEE, les personnes inactives mais proches du marché du travail (personnes déclarant souhaiter travailler, mais qui ne sont pas classées au chômage au sens du BIT, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, soit parce qu'elles n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent).

Champ : France entière (hors Mayotte), personnes de 15 ans et plus vivant en ménage ordinaire ; moyenne 2018-2020.

Sources : INSEE, Enquêtes Emploi ; calculs DARES.

FIGURE 9: Rapport annuel du COR, p. 245, 2021

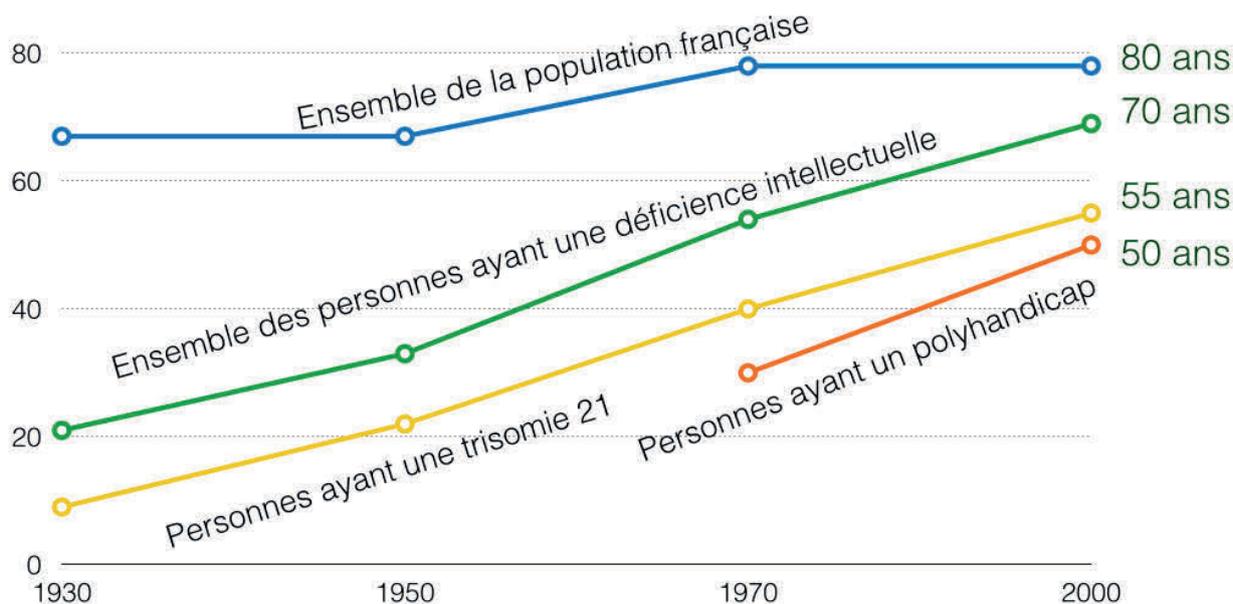
Si cette période est déjà difficile à appréhender pour l'ensemble de la population, elle l'est plus encore pour les travailleur-ses handicapé-es. **Les personnes en situation de handicap passent en moyenne 8,5 années sans emploi après 50 ans** (contre 1,8 an pour l'ensemble de la population). Une situation qui pousse les travailleur-ses handicapé-es à retarder au maximum le départ à la retraite pour valider le

plus de trimestres possibles : elles et ils liquident leur retraite à 62,4 ans en moyenne, soit 0,3 an de plus que l'ensemble de la population¹⁰. Une problématique d'autant plus grave lorsque l'on connaît l'espérance de vie moyenne bien plus réduite des personnes en situation de handicap par rapport à l'ensemble de la population : les travailleur-ses handicapé-es atteintes de schizophrénie, par exemple, ont une

espérance de vie de 55,9 ans pour les hommes et de 67,6 ans pour les femmes. De la même manière, être atteint-e de polyhandicap réduit drastiquement l'espérance de vie (voir Figure 10, page suivante). Au-delà des inégalités d'espérance de vie s'établissant entre les travailleur-ses handicapé-es et l'ensemble de la population, il faut aussi prendre en compte le lien fort entre le nombre d'annuités vali-

9. « Tableau de bord Seniors », Dares, décembre 2021 – <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-seniors-et-le-marche-du-travail>
 10. « Les personnes ayant des incapacités quittent le marché du travail plus jeunes mais liquident leur retraite plus tard », Drees n° 1143, février 2020 – <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/etudes-et-resultats/les-personnes-ayant-des-incapacites-quittent-le-marche-du-travail>

Exemples de gains d'espérance de vie à la naissance, d'après les sources existantes



dées et cette même espérance de vie. On remarque notamment qu'il y a, pour l'ensemble des professions, un nombre d'annuité « optimal » à valider pour espérer profiter le plus longtemps de sa retraite dans les conditions les plus favorables, autour de quarante annuités. Au-delà de ce nombre d'annuité, la durée moyenne d'espérance de vie à la retraite baisse significativement¹¹, en dessous de ce nombre également. L'enjeu est donc de taille pour le bien-vieillir des personnes en situation de handicap.

C'est dans ces cas particuliers que les dispositifs de retraite anticipée devraient pouvoir permettre de compenser ces inégalités. Or, même si ces dispositifs existent, il n'en demeure pas moins trop restrictif. Pour exemple, la retraite anticipée

pour handicap qui, sur le papier, permet un départ à la retraite à 55 ans nécessite :

1. **D'avoir un taux d'incapacité permanente reconnu d'au moins 50 %** (un taux évalué selon des barèmes arbitraires et soumis à la décision des commissions internes au MDPH) ;
2. **Qu'il n'y ait pas plus de 20 trimestres de différences entre les trimestres cotisés** (trimestre ayant donné lieu à un versement de cotisations calculées sur les revenus d'activité) **et les trimestres assimilés** (trimestres sans cotisation mais validés, du type chômage, maladie, congé maternité/paternité, etc.). Sachant qu'en moyenne, un-e travailleur-se handicapé-e connaîtra 8,5 années sans

emploi après ses 50 ans (contre 1,8 an pour le reste de la population), une situation qui viendra grandement mettre en péril la possibilité d'une retraite anticipée¹².

Ainsi, les travailleur-ses handicapé-es sont de nouveau dans une double peine : celle de devoir travailler plus longtemps pour compenser un marché du travail dégradé et qui ne leur est pas adapté, une situation qui empire avec un âge de départ à la retraite de plus en plus repoussé ; et celle de voir leur espérance de vie passée à la retraite amoindrie fortement par l'usure au travail, là encore qui sera aggravée par un âge de départ à la retraite de plus en plus tardif.

11. Dossier du *Solidarité et Santé* n° 40, Drees, juin 2013 – <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2020-08/dss40.pdf>

12. « Les personnes ayant des incapacités quittent le marché du travail plus jeunes mais liquident leur retraite plus tard ». Drees, *Études et Résultats*, n° 1143, février 2020.

FOCUS : RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR-SE HANDICAPÉ-E (RQTH)

En France, un ensemble de droits pour les travailleurs-ses handicapés peuvent être acquis via la reconnaissance de la qualité de travailleur-se handicapé-e (RQTH). La RQTH est un statut acquis à la suite d'une demande effectuée auprès d'une MDPH. **Par cette demande, la ou le travailleur-se fait reconnaître officiellement son aptitude au travail suivant ses capacités liées au handicap.** Pour rappel, est considérée comme travailleur-se handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (article L. 5213-1 du Code du travail). La demande de RQTH étant

un élément privé, il n'y a aucune obligation d'en informer l'employeur-se si cela n'est pas nécessaire.

À noter qu'il est possible de bénéficier automatiquement d'une RQTH si l'on est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 %, si on est titulaire d'une pension d'invalidité, d'une carte d'invalidité ou d'une AAH.

Être reconnu-e travailleur-se handicapé-e permet de bénéficier :

- d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, de centres de rééducations professionnelles, de formations ou de services différents. Les tra-

vailleurs-ses RQTH peuvent, par exemple, bénéficier de l'accompagnement plus spécialisé de CAP emploi, plutôt que Pôle emploi ;

- d'un accès à la fonction publique par concours aménageable ou par recrutement spécifique ;
- d'un accès aux aides de l'Agefiph et de la Fiphfp et donc à des aménagements de postes, de l'équipement, des services, de l'aide financière, etc. ;
- d'un accompagnement pour le maintien dans l'emploi, via les réseaux des CAP emploi pour la recherche de solution en lien avec la médecine du travail et l'employeur.

Nombre de personnes de 15 à 64 ans déclarant disposer d'une reconnaissance administrative de leur handicap

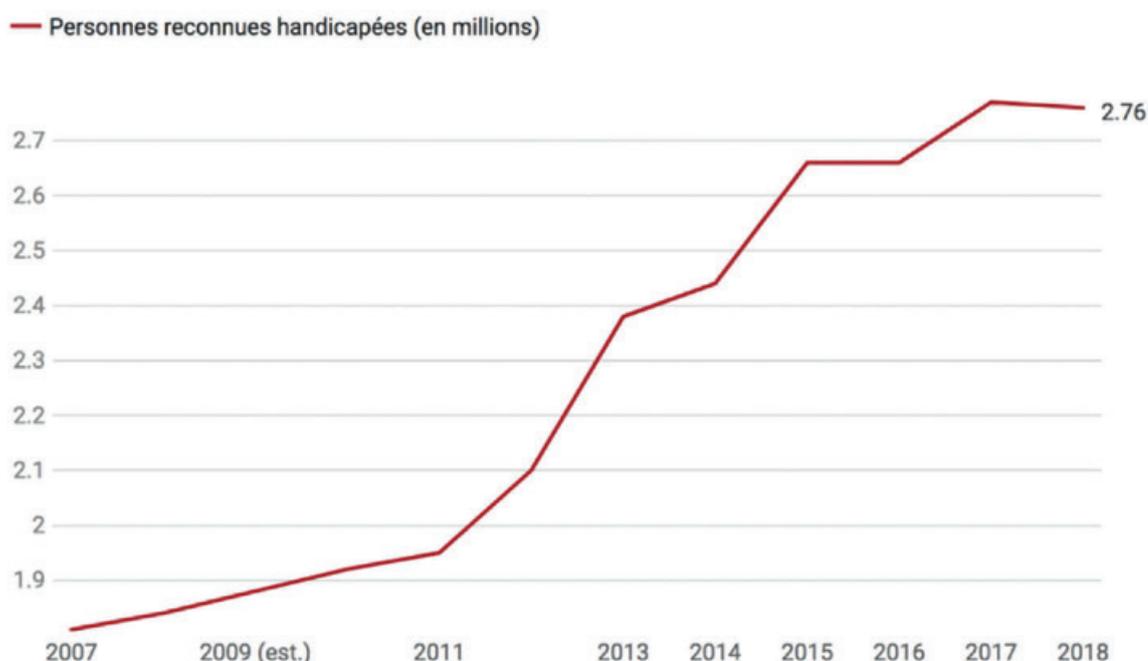


Chart: faire-face.fr • Source: Insee • [Get the data](#)

2,76 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans déclaraient, en 2018, disposer d'une reconnaissance administrative de leur handicap.

POUR RESTER AU PLUS PRÈS DES COCHERS-CHAUFFEURS



CLIQUEZ SUR **ou** **SCANNEZ**
www.cgt-taxis.fr **le flash code**



LE RÉVEIL DES COCHERS-CHAUFFEURS

Organe de la Chambre Syndicale des Cochers-Chauffeurs CGT (fondé en 1884)

Imprimerie Rivet Presse Édition - Rue Claude-Henri Gorceix - 87000 Limoges

Mise en page: La Petite Imprimerie - Le directeur de publication: Gérard BOUSQUET

Dépôt légal n° 7 - 2000 - ISSN 1760-5180 - N° CPPAP: 1225 S 07479

Éditeur: CSCC CGT Taxis - 3, rue du Château d'Eau - 75010 Paris





29 août 2025

Les travailleurs et travailleuses que nos organisations représentent sont en colère. La multiplication des mobilisations sous diverses formes le confirme. Personne ne peut méconnaître le mécontentement et la fatigue de la population.

Représentant.e.s de la CFDT, CGT, CGT-FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, FSU, SOLIDAIRES, nous nous sommes réunis à Paris ce vendredi 29 août 2025.

Les pistes de budget présentées le 15 juillet par le premier Ministre ont été immédiatement et unanimement condamnées par nos organisations.

En effet, les différentes mesures budgétaires avancées sont d'une brutalité sans précédent. Le Gouvernement a choisi encore une fois de faire payer les travailleuses et les travailleurs, les précaires, les retraité-es, les malades : la suppression de deux jours fériés, des coupes dans les services publics, la remise en cause du droit du travail, une énième réforme de l'assurance chômage, le gel des prestations sociales et celui des salaires des fonctionnaires comme des contractuel·les, la désindexation des pensions de retraites, le doublement des franchises médicales, la remise en cause de la 5^e semaine de congés payés... Autant de mesures aussi brutales que profondément injustes. Ce qui creuse la dette, ce sont aussi les baisses d'impôts pour les riches et les 211 Mds d'aides publiques captées par les plus grandes entreprises !

Ensemble, nous alertons solennellement sur ce contexte et la situation de notre pays. Depuis le passage en force du Président de la République sur la réforme des retraites notre pays s'enfoncé dans une profonde crise sociale et démocratique.

Les inégalités et le nombre de personnes basculant en dessous du seuil de pauvreté explosent, les conséquences du changement climatique se multiplient et ont des impacts directs sur les travailleurs et travailleuses, les fermetures d'entreprises et suppressions d'emplois se multiplient, les services publics sont en crise, les salaires ne permettent pas de vivre dignement de son travail, les travailleurs et travailleuses essentielles attendent toujours reconnaissance et dignité au travail...

Plus que jamais, le partage de la valeur et des richesses, la revalorisation des salaires et l'égalité entre les femmes et les hommes sont indispensables.

Plutôt que de modifier son projet de budget afin de répondre à la situation inédite du déficit, le premier Ministre a décidé d'une stratégie de diversion en se soumettant à un vote de confiance le 8 septembre. Pour nos organisations, la construction d'un tout autre budget porteur d'espoir, de justice sociale et de justice fiscale est impérative.

Nos organisations syndicales refusent que ce soient encore les travailleuses et travailleurs, les demandeurs d'emploi, les jeunes et les retraité-es qui payent la facture, à la fois financièrement, mais aussi par une flexibilité accrue.

Depuis le mois de juillet, elles se mobilisent dans l'ensemble des entreprises et administrations, dans les territoires et professions en allant à la rencontre des travailleurs et travailleuses afin qu'elles et ils signent la pétition intersyndicale stopbudgetbayrou.fr

Aujourd'hui, nos organisations appellent à une journée de mobilisation sur l'ensemble du territoire, le 18 septembre 2025, y compris par la grève et la manifestation.

Le musée des horreurs du projet de budget doit être abandonné. Les exigences sociales doivent être enfin prises en compte !

Nous voulons :

- des moyens budgétaires à la hauteur des missions des services et des politiques publiques ;
- des mesures pour lutter contre la précarité et renforcer la solidarité ;
- des investissements dans une transition écologique juste et la réindustrialisation de la France et des mesures contre les licenciements ;
- la justice fiscale, avec la mise en place de dispositifs qui taxent les gros patrimoines et les très hauts revenus, contraignent le versement des dividendes et conditionnent fortement les aides aux entreprises ;
- une protection sociale de haut niveau et l'abandon de la retraite à 64 ans.

Nous appelons les travailleuses et les travailleurs à se mobiliser massivement pour changer la donne et gagner des avancées ! Nos organisations restent en contact, conviennent de se revoir après cette journée de mobilisation et de grève et se réservent la possibilité de prendre toute initiative nécessaire.

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Age : Zone d'exercice du taxi :

Salarié Locataire-gérant Coopérateur Artisan

Bulletin à renvoyer à la CGT-Taxis : 3, rue du Château d'Eau - 75010 Paris - Tél. : 01 44 84 50 40 - E-mail : contact@cgt-taxis.fr

Je souhaite :

prendre contact me syndiquer



Taxis

VOTRE FORCE POUR L'AVENIR



MFA TAXI



UNE ASSURANCE QUI RÉPOND AUX EXIGENCES DE VOTRE MÉTIER

Des garanties spécifiques pour
une protection complète de votre
activité professionnelle et une
assistance 0km incluse.

RENSEIGNEZ-VOUS AUPRÈS
DE VOTRE CONSEILLER !

mfa.fr

01 49 68 68 68

Mutuelle Fraternelle d'Assurances - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables
régie par le Code des Assurances - 6, rue Fournier - BP 311 - 92111 CLAMART LEZ LIAISON > 23
Enregistrée au répertoire Sirene sous le numéro 784 702 391.

MFA

Mutuelle
Fraternelle
d'Assurances



LA PROTECTION JURIDIQUE

La protection juridique est une aide destinée à toute personne faisant face à une situation conflictuelle ou à une problématique d'ordre juridique.

Au sein de la MFA, elle vous permet de faire connaître et reconnaître vos droits, et ce, dans tout ce qui concerne votre vie quotidienne privée et professionnelle.

Concernant la **protection juridique automobile** : si votre véhicule est assuré à la MFA, la défense de votre permis de conduire est **include dans votre contrat** !

À quoi sert la protection juridique ?

Le service de **protection juridique** de la MFA vous assiste au quotidien face à des problèmes de droit du travail, lors de l'achat d'un appareil défectueux que l'on ne veut pas vous reprendre, en cas de litige familial, ou en cas de litige suite à l'achat d'un véhicule.

Comment joindre le service de Protection Juridique :

Vous rencontrez un litige ?

Déclarez votre litige en remplissant le formulaire sur <https://mfa.fr/avantages-societaire/protection-juridique> ou flashez ce QR Code à l'aide de la caméra arrière de votre smartphone.



Ou par courrier postal à l'adresse suivante :

CFDP Assurances – Centre de gestion et d'expertise
CS 60011 - 66028 Perpignan Cedex
Email : mfa@cdfp.fr

N'hésitez pas à joindre dans votre courrier tous documents utiles à la déclaration de votre litige.

Veillez conserver avec vous tous les documents originaux et nous envoyer uniquement les photocopies.

Pour toutes questions supplémentaires vous pouvez joindre la protection juridique de la MFA au **04 68 73 63 93** du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 17h45.

