

## Le dictat du travailler ou pas

28 Octobre 2010

Lors d'une séance exclusivement consacrée au Handicap le 14 juin 2010, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations (HALDE) a adopté un avis rappelant que tous les postes doivent être ouverts à tous sauf inaptitude médicalement constatée, et que sont donc interdites les offres d'emploi réservées aux personnes handicapées, et recommande d'éviter la mention « *Priorité travailleur handicapé* » sauf si elle est apposée sur toutes les offres d'emploi.

L'obligation d'embauche d'un quota minimum d'une catégorie de la population est la mise en œuvre en France d'une première mesure de discrimination dite « positive » (Affirmative action en anglais). Mise en œuvre à partir des années 1960 aux Etats Unis, « L'affirmative action » vise à favoriser les minorités jugées en position de faiblesse, mais comme ici aujourd'hui elle a été condamnée là bas, aux USA, en 2007 par la cour suprême.

La discrimination positive est une mesure temporaire d'égalisation des chances qui, chacun peut le supposer, n'a plus lieu d'être quand ces chances sont égalisées. La décision de la HALDE devrait donc réjouir les citoyens français concernés, elle signifierait que la discrimination à l'embauche sur la base « du handicap » n'est plus qu'un mauvais souvenir ... Ce qui n'est évidemment pas le cas, et il est même à craindre que cette décision participe d'un mouvement général qui pourrait ramener les compteurs à zéro dans le domaine.

Il y a quelques mois (Magazine HANDIRECT du 10/09/10), c'est le bien fondé même des quotas qui était attaqué. Jugés irréalistes et inatteignables par le MEDEF, les 6 % de travailleurs handicapés au sein des entreprises pourraient être impossibles à atteindre, affirmation qui encourage d'autres « experts » à dire qu'il faut peut-être ramener les quotas à une valeur plus réaliste de ... 4%, à savoir la réalité d'aujourd'hui. Plus besoin d'en parler, plus besoins d'AGEFIPH et des entreprises plus libres et plus compétitives. C'est en cohérence avec la politique que mène ce Gouvernement.

La politique pour l'emploi de travailleurs handicapés, c'est beaucoup d'argent collecté et dépensé pour une réalité qui s'est transformée en emplois sonnants et trébuchants ... pour de nombreux « experts », non handicapés eux, sans avoir su permettre aux personnes très.. restreintes dans leur autonomie d'améliorer leurs revenus avec une activité graduée en

fonction de leurs capacités, à savoir une heure par jour, 4h00 ou 35h00 par semaine ... Même si des améliorations ont été apportées pour cumuler l'AAH avec les revenus d'un travail, c'est toujours le dictat du travailler ou pas pour un grand nombre de pensionnés, avec comme seul choix la certitude de perdre nombres d'aides en s'engageant dans l'insécurité de la continuité des revenus, et de l'emploi. Si les entreprises sont plus libres d'entreprendre et les investisseurs plus libres de faire fructifier, les carcans de la compensation n'offrent toujours pas à ce jour les moyens de la libre entreprise aux personnes pensionnées pour invalidité

Enfin cette histoire de « discrimination discriminante » qui empêche aujourd'hui de « réserver » des postes aux travailleurs handicapés est d'une logique sans faille, et l'idée n'est pas neuve, car c'est depuis 1924 qu'une Loi a commencé à « obliger » les administrations et entreprises d'Etat à employer un minimum de personnes handicapées, de guerre à l'époque, à concurrence de ... de 20 % de l'ensemble du personnel ! Puis il y eut les emplois réservés, qui aujourd'hui tomberaient sous le coup de la Halde est-il à supposer, puis la Loi de 1987, puis celle de 2005, des milliards ont été dépensés pour atteindre un taux d'emploi des travailleurs handicapés qui dépasse rarement les 4 %.

Il existe enfin un secteur d'emplois discriminants qui, eux, continuent pourtant d'être subventionnés et encouragés, à savoir les Établissements et Service d'Aide par le Travail (ESAT), et à moindre niveau les EA.

*« Le travailleur handicapé intégré à un ESAT n'a pas le statut de salarié. Il ne peut donc être licencié. Toutefois, certaines règles du code du travail lui sont applicables : hygiène et sécurité, médecine du travail, congés payés. »* C'est donc un travailleur qui ne peut pas travailler mais qui travaille un peu quand même ? Un travailleur qui ne produit pas mais dont on vante les produits ? Un produit du travail plus qu'un producteur de travail ? Dans tous les cas, il est discriminé, pour sa protection s'entend, et cette discrimination là n'est pas interrogée. Est-ce à dire que ce qui vaut pour les uns ne vaudrait pas pour les autres ? Devons nous comprendre qu'il est plus problématique de vouloir égaliser les chances que de contraindre à travailler dans un espace séparé ?