

Plus de 60 % des transporteurs employant plus de 20 salariés ne remplissent pas le quota de 6 % de salariés handicapés dans leurs effectifs. Un chiffre plus élevé que la moyenne dans le secteur privé. Les freins ont longtemps été nombreux : jusqu'en 2005, ils n'étaient pas soumis à l'obligation Agefiph ; l'examen du permis de conduire se déroulait uniquement sur boîte manuelle ; et les aménagements techniques pour compenser les handicaps dans les poids lourds n'avaient pas encore démontré leur efficacité. Aujourd'hui, ces freins sont levés.

EMBAUCHE DE SALARIÉS HANDICAPÉS

AUX TRANSPORTEURS DE S'IMPLIQUER

DOSSIER RÉALISÉ PAR ALAIN ROUX

Handicapé depuis l'âge de trois mois par la polio, Guy Crescent se déplaçait sur des cannes. Mais il est devenu directeur commercial de la société Calberson en 1950, à l'âge de 30 ans. Douze ans plus tard, il est nommé P-dg de la société et la mène au sommet. « C'est l'exception qui confirme la règle », témoigne Philippe Streiff, ancien pilote de F1, aujourd'hui conseiller technique sur le handicap auprès du délégué interministériel à la Sécurité Routière. Car les personnes handicapées n'ont pas encore trouvé leur place dans les entreprises de transport, du moins pas totalement. Le quota de 6 % de salariés handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés est peu respecté. Ainsi

60,05 % des entreprises du TRM n'ont pas atteint ce seuil en 2011 et ont payé une contribution à l'Agefiph en 2012. Si le chiffre baisse par rapport à 2010, où la part des entreprises contributrices atteignait 61,3 %, il reste plus élevé que les 50 % de moyenne dans le privé. Une fausse idée reçue imprègne toujours le secteur : un handicapé ne peut pas exercer le métier de conducteur. Trop dangereux, trop de soucis, trop impensable. La sécurité routière, la question des ports de charges, et les cadences freinent les velléités de transporteurs. D'ailleurs, jusqu'à la nouvelle loi du 11 février 2005*, ils ont longtemps été exonérés de toute contribution, les pouvoirs publics jugeant inaccessible le métier de chauffeur. Avec le développement des boîtes automatiques, ils ont finalement été soumis au même régime. Sauf qu'ils bénéficient d'une minoration. S'ils ne remplissent pas leurs quotas, ils ne paient qu'une contribution égale à 40 fois le smic horaire par salarié



manquant, contre 400 fois pour une entreprise lambda, l'activité de conducteur étant reconnue « emploi à aptitudes particulières » (ECAP).

DU MATÉRIEL DISPONIBLE...

Mais sous réserve d'un avis médical favorable, les personnes handicapées peuvent conduire. D'abord, parce que le mot « handicap » recouvre des réalités diverses. Il existe toutes sortes de handicaps. Des plus invisibles, comme le diabète, les problèmes articulaires, la somnolence, la lombalgie, ... qui sont également les plus répandus. Aux plus visibles comme l'amputation ou la paraplégie. Ensuite, parce que le progrès technique permet de compenser ces déficiences. Pour la conduite, des manivelles sous le volant en remplacement des pé-

Il existe toutes sortes de handicaps. Des plus invisibles, comme le diabète, aux plus visibles comme l'amputation.

dales ; des « boules » au volant permettant d'activer le klaxon, les essuie-glaces et les lumières ; des commandes vocales ; des sièges adaptés pour les lombalgies, ... et pour la manutention : des bâchages et débâchages électriques ou des transpalettes électriques pour porter les charges. Enfin, des organisations du travail spécifiques apparaissent particulièrement adaptées à certains handicaps. « Des personnes sujettes à l'endormissement peuvent être affectées à des trajets courts, car elles ne supportent pas le ronronnement du moteur pendant 4h30. Par exemple, elles peuvent effectuer des manœuvres dans une cour de transport combiné. Si toutes les cinq minutes, elles doivent atteler et déteiler, elles sont maintenues en éveil permanent, ce qui n'est pas le cas sur une route à 85 km/h non stop », indique Noël Comte, dirigeant de Sotradel (01), qui participe à des travaux sur la pénibilité dans le cadre du cluster logistique Rhône-Alpes.

... FINANCÉ PAR L'AGEFIPH

L'Agefiph prend en charge le coût des aménagements matériels, balayant du même coup tout obstacle purement financier. « Même si le véhicule tombait en panne, ou subissait un accident, au titre du maintien dans l'emploi, nous recevions un nouveau financement. Au niveau rentabilité, nous ne prenons aucun risque », indique Alexandre Devilliers, directeur des Transports Breger à l'agence de Soissons. D'un autre côté, certains handicaps, comme le diabète, nécessitent pas ou peu d'équipements. Pour le moment, ces incitations financières n'emportent pas la conviction. « Une majorité de PME et de TPE, insuffisamment informée, considère à tort que les handicapés ne peuvent ni marcher ni conduire et qu'ils n'ont pas leur place. Cette idée perdure malheureusement », regrette Catherine Pons, de l'Unostra. Alors fédérations locales, associations, et institutionnels multiplient les campagnes de sensibilisation. « Nous insistons auprès des entreprises sur l'enrichissement culturel de la diversité pour casser les représentations d'un milieu fermé, qui ne correspond pas à la réalité d'aujourd'hui. Il faut que cela se sache davantage, que cela se voit davantage », affirme Sylvie Plotton, secrétaire générale de la FNTR Loire.

PAS D'ACCORD DE BRANCHE

En revanche, dans les négociations avec les partenaires sociaux, le sujet n'est pas à l'ordre du jour. La profession réagit aux problèmes immédiats, comme les retraites, l'écotaxe, les temps d'attente, etc... « Nous manquons de temps pour lancer des discussions sur l'emploi des seniors ou des