

CAHIER REVENDICATIF



- ACCESSIBILITÉ
- ACTEURS
- AIDES ET PRESTATIONS
- AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES

- CHÔMAGE
- INAPTITUDE
- MAINTIEN DANS L'EMPLOI
- NÉGOCIATIONS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE

- OBLIGATION D'EMPLOI
- ORIENTATION ET PARCOURS PROFESSIONNEL
- PROCHES AIDANTS ET AIDANTS PROFESSIONNELS
- RETRAITE ANTICIPÉE



Travailler à l'égalité
POUR CEUX QUI VIVENT
avec une différence

COMBATTRE L'INDIFFÉRENCE



force-ouvriere.fr



DÉFENDRE LA DIFFÉRENCE

INTRODUCTION

Tout au long de son histoire, **FO** a toujours eu pour ambition l'accès à l'égalité réelle pour les personnes en situation de handicap : qu'il s'agisse de l'effectivité des droits, du respect de la dignité ou encore de lutter contre toute forme de discrimination liée au handicap.

Les deux dernières grandes lois de 1987 (loi 87-517 « *en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés* ») et de 2005 (loi 2005-102 pour « *l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* ») ont permis des avancées structurantes notamment par l'instauration d'une véritable obligation d'emploi à hauteur de 6 % de travailleurs handicapés dans les entreprises qui emploient au moins 20 salariés, ainsi que la création de l'Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (Agefiph) en 1987 et du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) en 2005 ; ces lois posant le cadre de contributions financières des entreprises n'atteignant pas le taux légal de salariés handicapés.

Il aura fallu attendre la tenue d'une grande concertation en 2018, à laquelle **FO** a participé activement, pour revoir en profondeur l'obligation d'emploi et conduire à son renforcement : recentrage sur l'emploi direct, décompte au niveau de l'entreprise, limitation de la durée de vie des accords agréés...

Depuis, quelques mesures, plutôt favorables aux travailleurs handicapés ont été mises en place :

- l'attribution de droits définitifs en cas de handicap irréversible (AAH¹, CMI², PCH³, RQTH⁴) – mais les délais de réponse des MDPH⁵ restent beaucoup trop longs (plus de quatre mois en moyenne), et ont plutôt tendance, dans la période récente, à s'aggraver ;
- la désignation d'un référent handicap dans toute entreprise employant au moins 250 salariés – mais sans véritable fiche de poste ni garantie de moyens d'action ;
- l'élargissement des dispositions aujourd'hui attachées à la RQTH (modalités spécifiques de formation, recrutement en Entreprise Adaptée, Emploi Accompagné notamment) aux autres catégories de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi ;
- la portabilité des aménagements du salarié handicapé en cas de changement d'employeur ;
- l'accès à de nouveaux droits issus du Code du travail pour les travailleurs des ÉSAT⁶ : droit d'expression directe et collective ; droit d'alerte et de retrait ; adhésion à un syndicat ; droit de grève ; accès au Comité Social et Économique ; couverture par la mutuelle professionnelle.

Néanmoins, le taux d'emploi est quasi stagnant depuis des années, à 4 % en 2025 dans le secteur privé, encore très loin des 6 % attendus et le taux de chômage des personnes en situation de handicap reste quasiment le double du tout public (11,5 % contre 7,7 % pour l'ensemble de la population).

Et... le handicap constituait encore, en 2025, la première cause de saisine du Défenseur des droits (27 %), devant l'origine (18 %) et l'état de santé (10 %). Les réclamations dans le champ du handicap portent principalement sur l'emploi public et privé (23 % chacun), l'éducation et la formation (20 %) et les biens et services publics (14 %).

¹ Allocation Adulte Handicapé.

² Carte Mobilité Inclusion.

³ Prestation de Compensation du Handicap.

⁴ Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

⁵ Maisons Départementales des Personnes Handicapées.

⁶ Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail.

Pour FO des avancées sont attendues sur un certain nombre de thèmes.

ACCESSIBILITÉ

Le manque d'accessibilité, notamment des lieux de travail existants, reste un véritable frein pour l'insertion et le maintien en emploi des travailleurs handicapés. En effet, l'obligation faite aux employeurs (art. R 4214-26 et 27) de rendre accessible tout ou partie des locaux est loin d'être effective.

Dans la réalité, la plupart des lieux de travail existants ne sont toujours pas accessibles.

Revendications

- **Lieux de travail : publier et appliquer l'arrêté relatif à la mise en conformité et à l'accessibilité des lieux de travail existants avec un contenu réellement porteur de progrès en limitant autant que possible les dérogations.**
- **Outils de travail : rendre effectif l'accessibilité des outils de travail (intranets, logiciels, documents) pour tous. L'ajout obligatoire de clauses d'accessibilité dans les cahiers des charges des entreprises, avec un appui expert pour leur rédaction, serait une avancée.**
- **Assurer la portabilité des aménagements mis en place durant les études tout au long du parcours professionnel.**



ACTEURS

L'Agefiph agit depuis plus de 35 ans en faveur de l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi dans le secteur privé.

Elle construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail ; soutient les acteurs de l'emploi, de la formation et les entreprises pour que soient pris en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées.

L'Agefiph, opérateur expert de l'emploi des personnes handicapées pour le secteur privé, a une gouvernance spécifique construite sur un modèle paritaire élargi aux associations, adossée à des services experts. Cette association a une situation financière fluctuante.

Les MDPH ont une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation des citoyens au handicap. Les CDAPH⁷ prennent les décisions relatives aux droits des personnes.

Les CDCA⁸ réunissent les acteurs de l'autonomie (personnes âgées et handicapées) pour renforcer la concertation au niveau départemental.

Les PRITH⁹ sont élaborés par le service public de l'emploi et les acteurs intervenant dans le champ du handicap, sous l'autorité du préfet de Région.

Les médecins du travail, le référent handicap d'entreprise et les représentants du personnel jouent un rôle central pour garantir de bonnes conditions de travail pour les personnes en situation de handicap.

Revendications

- **Sécuriser l'Agefiph et son modèle paritaire.**

⁷ Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

⁸ Conseils Départementaux de la Citoyenneté et de l'Autonomie.

⁹ Plans Régionaux pour l'Insertions des Travailleurs Handicapés.

- Octroyer les moyens nécessaires aux MDPH/MDA¹⁰/CDAPH pour rendre des avis dans des délais raisonnables.
- Harmoniser les décisions prises par les CDAPH sur le territoire.
- Obtenir des moyens administratifs et financiers pour le fonctionnement des CDCA.
- Porter les revendications de FO au PRITH en lien avec le CREFOP¹¹ et le CROCT¹².
- Renforcer la médecine du travail afin d'éviter la dégradation de l'état de santé au travail des salariés et notamment celle des salariés handicapés.
- Renforcer la formation des médecins du travail et des équipes pluridisciplinaires des SPST¹³, aux spécificités des handicaps.
- Garantir l'indépendance des médecins du travail.
- Assurer un suivi médical adapté régulier pour les personnes en situation de handicap.
- Augmenter le délai de saisine concernant les recours contre les décisions de la médecine du travail.
- Renforcer le rôle des représentants du personnel en tant que garant du respect des droits tout au long d'un processus de reclassement et d'aménagement de poste.
- Consulter les IRP lors de l'intervention de la CDP¹⁴.
- Créer un « poste » de référent handicap (élu CSE ou DS) avec une formation et des moyens dédiés.
- Publier le décret renforçant le rôle et déterminant les fonctions et les moyens du référent handicap d'entreprise.



AIDES ET PRESTATIONS

Les allocations pour les personnes en situation de handicap visent à compenser les surcoûts liés à leur condition et à garantir un minimum de dignité et d'autonomie.

L'AAH est une aide financière qui permet d'avoir un minimum de ressources. La pension d'invalidité permet de compenser la perte de salaire. La PCH permet de rembourser les frais liés à la perte d'autonomie.

Revendications

- Porter le montant de l'AAH à hauteur du SMIC.
- Reconnaître le fauteuil roulant électrique comme moyen de transport alternatif donnant accès au forfait « *mobilités durables* ».
- Lever l'ensemble des freins à l'emploi, y compris les déplacements domicile-travail et le logement (accès à un logement adapté) par des compensations mieux intégrées dans l'offre des fonds.
- Améliorer le mode de calcul du montant et de la revalorisation de la pension d'invalidité.
- Réviser les modalités de cumul entre la pension d'invalidité et le revenu d'activité à temps partiel.
- Supprimer la barrière d'âge de 60 ans pour la reconnaissance du handicap.
- Réviser le barème de la PCH pour que l'intégralité des besoins (même partiels) soit couverte.

¹⁰ Maisons Départementales de l'Autonomie.

¹¹ Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles.

¹² Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail.

¹³ Services de Prévention et de Santé au Travail.

¹⁴ Cellule de Désinsertion Professionnelle.

AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES

L'article L 5213-6 du Code du travail énonce que : « (...) l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs (handicapés) d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. (...) »

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide (de l'Agefiph) qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination. »

Or cette obligation est mal appréhendée par bon nombre d'employeurs. Trop souvent, le salarié est licencié, ou pas recruté, alors que l'employeur n'a pas mobilisé les mesures appropriées.

Revendications

- Donner accès, aux employeurs et aux salariés, à l'information relative aux aménagements raisonnables, que ce soit lors d'un recrutement ou lorsqu'un risque d'invalidité est décelé. Les employeurs doivent démontrer qu'ils ont recherché les mesures appropriées avant de refuser un recrutement, ou de licencier un salarié.
- Rendre obligatoire pour les employeurs l'application des aménagements de poste préconisés par les médecins du travail.
- Obtenir la simplification et l'amélioration de l'attribution de la RLH¹⁵.



CHÔMAGE

FO constate que la situation des travailleurs handicapés a peu évolué durant ces dernières années. Pour rappel, leur taux de chômage atteint 11,5 % contre 7,7 % pour l'ensemble de la population. Près de 519 000 demandeurs d'emploi en situation de handicap sont au chômage fin 2025.

Qui plus est, 52 % des demandeurs d'emploi reconnus handicapés ont 50 ans et plus, contre 31 % pour le tout public (source Agefiph).

L'ancienneté moyenne d'inscription au chômage des demandeurs d'emploi reconnus handicapés est de 770 jours, contre 626 jours pour les autres.

Pour **FO**, depuis le rapprochement entre Pôle emploi (opérateur France Travail depuis la loi « *Plein emploi* » de 2024) et Cap emploi, l'enjeu est de continuer à préserver l'existence et soutenir l'efficacité de l'opérateur spécifique qu'est Cap emploi. La présence de Cap emploi dans la gouvernance de France Travail est une garantie dans ce sens.

Revendications

- Préserver l'existence et la spécificité de Cap emploi dans le cadre de son affiliation à France Travail.
- Veiller à ce qu'il n'y ait pas une surcharge de travail pour les conseillers de France Travail issus de l'ex Pôle emploi.

¹⁵Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap.

INAPTITUDE

Il est urgent d'agir sur la question des licenciements pour inaptitude d'autant que cela concerne majoritairement les seniors... leur licenciement entraînant un retour à l'emploi très difficile.

À ce jour, les données en matière de licenciement pour inaptitude manquent cruellement.

Les dernières datent de 2019 et faisaient état de près de 180 000 licenciements pour inaptitude, en forte augmentation régulière annuelle. **FO** s'inquiète que depuis plus aucune donnée chiffrée n'ait été délivrée.

Pour autant, il semble que les données existent dans les SPST.

Revendications

- **Dénombrer annuellement le nombre d'inaptitudes et de licenciements pour inaptitude, par territoire et par secteur (branche) notamment à l'aide de la DSN¹⁶, des données issues des SPST, de France Travail...**
- **Favoriser les dispositifs d'intervention précoce pour permettre les reclassements et éviter les licenciements pour inaptitude.**
- **Rendre opposable l'avis du CSE pour un reclassement et impliquer le CSE davantage en amont (ouverture de la procédure un peu plus tôt).**
- **Renforcer l'information sur la visite de pré-reprise (visite au cours de laquelle aucune inaptitude ne peut être prononcée).**



MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Bien qu'il existe quelques mesures pour favoriser le maintien en emploi des travailleurs handicapés, cela est loin d'être satisfaisant. De plus, l'allongement de la durée d'activité va forcément aggraver la situation des seniors fragilisés du fait de la survenue ou de l'aggravation d'un problème de santé ou d'un handicap.



Pour **FO**, la question du maintien en emploi des seniors est cruciale. Il faut agir notamment sur le levier de la prévention. La récente réforme de la santé au travail a apporté de réelles avancées, au travers de la visite médicale de mi-carrière, du rendez-vous de liaison, de l'amélioration de l'accès à la visite de pré-reprise dès 30 jours d'arrêt.

Enfin, l'incitation au maintien en emploi des seniors de 50 ans via la majoration de leur prise en compte au titre de l'obligation d'emploi devrait pousser les employeurs dans ce sens.

Revendications

- **Rétablir les CHSCT¹⁷, instances de vigilance sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, afin de favoriser le maintien en emploi des salariés en situation de handicap.**
- **Renforcer la prévention de la désinsertion professionnelle notamment à l'aide de vrais moyens.**
- **Structurer et renforcer la concertation (dialogue social efficient) en amont entre le médecin du travail, l'employeur et représentants du personnel pour sécuriser le maintien dans l'emploi.**

¹⁶ Déclaration Sociale Nominative.

¹⁷ Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE

À ce jour, il est très difficile d'avoir une visibilité des accords portant sur le handicap. Or, pour **FO**, il est essentiel d'avoir un recensement précis et permanent de tous les accords abordant cette question et leur contenu spécifique.

S'agissant des accords agréés le dernier bilan date de 2019... Pour les accords non agréés (de droit commun), aucune visibilité n'est organisée.

D'autant que, suite à la limitation de la durée des accords agréés (six ans maximum) – que **FO** a soutenue – il est nécessaire de relancer les négociations d'accords de droit commun portant sur le handicap (qu'ils soient inscrits dans un accord « *qualité de vie au travail* » ou qu'ils soient spécifiquement dédiés à la question du handicap).

Pour ce faire, **FO** revendique un contenu opposable en matière de handicap (à l'instar de ce qui est inscrit pour l'égalité professionnelle), qui pourrait être la transposition, au 4° de l'article L 2242-17, du contenu des accords agréés visé à l'article R 5212-12 du Code du travail.

Revendications

- Renforcer les droits des travailleurs handicapés dans les différentes négociations notamment la NAO « *salaire* ».
- Mettre un contenu opposable concernant les négociations dans les branches et les entreprises.
- Renforcer la négociation spécifique sur le Handicap.
- Rendre visibles les accords handicap agréés et non agréés, ainsi que leurs contenus et leurs impacts.
- Inciter à la conclusion d'un accord de droit commun à l'issue notamment d'un accord agréé.
- Inscrire dans le Code du travail un contenu obligatoire pour les accords de droit commun : plan de recrutement, plan de maintien notamment, ainsi qu'un objectif de taux d'emploi et un objectif de nombre de recrutements.
- Revenir sur le caractère totalement exonératoire des accords agréés Handicap : toutes les entreprises, qu'elles soient sous accord agréé ou non, doivent participer financièrement aux actions organisées au niveau interprofessionnel et dont elles bénéficient en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi (Cap emploi, Emploi Accompagné, offre de service Agefiph, etc.).

OBLIGATION D'EMPLOI

Le taux d'emploi est quasi stagnant depuis des années, à 4 % en 2025 dans le secteur privé, encore très loin des 6 % attendus. Il convient donc de trouver des leviers pour le dynamiser.

Ainsi, **FO** considère qu'une nouvelle réflexion devrait être organisée, afin de voir quelles pistes pourraient conduire à améliorer plus substantiellement la situation des personnes en situation de handicap au regard de l'emploi.

Revendications

- Remettre en débat des incitations qui ont été supprimées en 2005 : pondération des recrutements des jeunes en situation de handicap, des personnes avec handicaps sévères, des sortants d'ÉSAT, des sortants de chômage de longue durée.
- Ajuster le taux de 6 % (qui n'est qu'un seuil) de l'obligation d'emploi à hauteur du taux de prévalence du handicap dans la population active (près de 7 % actuellement).
- Veiller à une application stricte et contrôlée de l'obligation d'emploi ne permettant pas de pratiques de contournement à cette obligation et avec des sanctions dissuasives en cas de non-respect.
- Tenir compte exclusivement des contrats pérennes dans le calcul de l'obligation d'emploi.

ORIENTATION ET PARCOURS PROFESSIONNEL

Pour **FO** l'inscription d'un accompagnement adapté à tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap, via France Travail, est une bonne chose. En revanche la suppression de 515 ETP risque de nuire à l'accompagnement de ces personnes.

L'apprentissage (hausse de 18 % des contrats d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap par rapport à 2024) et la formation (hausse de 9 % des demandeurs d'emploi ayant retrouvés un emploi après une formation par rapport à 2024) sont de bons leviers d'insertion professionnelle.

Revendications

- Procéder à des embauches réelles de travailleurs en situation de handicap.
- Garantir des parcours professionnels comparables au « *tout public* » avec un égal accès à la formation, à la promotion et aux responsabilités.
- Continuer de soutenir et renforcer l'apprentissage en faveur des personnes handicapées et notamment pour les jeunes en situation de handicap.
- Rendre l'ensemble des formations des organismes de formation accessibles, notamment par une meilleure mobilisation des « *ressources handicap formation* » de l'Agefiph.
- Conforter les CDAPH y compris dans leur mission d'orientation.
- S'agissant des nouveaux processus d'orientation vers le milieu protégé, ne pas alourdir encore le parcours de la personne en situation de handicap vers l'emploi protégé.
- Garantir un nombre de places suffisant en ÉSAT pour répondre aux besoins.
- Mettre en place un accompagnement spécifique (tutorat, suivi renforcé...) en tenant compte du profil de la personne en situation de handicap (jeune, cadre,...).
- Garantir un accès équitable au poste à responsabilité et aux fonctions d'encadrement.



PROCHES AIDANTS ET AIDANTS PROFESSIONNELS



Une personne est considérée comme proche aidant ou aidant familial, lorsqu'elle s'occupe de manière régulière et fréquente d'un proche dépendant, handicapé ou malade et quel que soit son âge (art. L 113-1-3 du CASF pour les personnes âgées).

Il peut s'agir d'un membre de la famille, d'un ami, d'un voisin...

À ne pas confondre avec l'aidant professionnel qui est une personne salariée, formée, dont le métier est d'accompagner des personnes en perte d'autonomie ou en situation de handicap.

Des dispositifs légaux et conventionnels existent pour améliorer le quotidien des proches aidants mais sont insuffisants.

Quelques repères :

- 8 à 11 millions de proches aidants en France (dont 61 % qui travaillent)
- En 2023, 21 % des salariés du privé se déclaraient proches aidants (ils seront 25 % en 2030 selon certaines estimations)
- Environ 6 proches aidants sur 10 sont des femmes.

Revendications

- Augmenter le nombre d'aidants professionnels et revaloriser l'attractivité de ces métiers, à l'heure où la très grande majorité des citoyens souhaitent vieillir à domicile. Les proches aidants ne doivent pas pallier les carences d'un système qui ne met pas les moyens nécessaires pour prendre en compte le vieillissement de la population.

- Sécuriser l'équilibre vie professionnelle et vie familiale, vie privée des proches aidants.
- Faciliter l'aménagement du temps de travail et le télétravail.
- Améliorer le dédommagement des proches aidants par la PCH aide humaine.
- Allonger à deux ans la durée maximale du congé de proche aidant et garantir l'indemnisation via l'AJPA¹⁸ tout au long de ce congé, renouvellement compris (limitation à 66 jours actuellement). Revaloriser l'AJPA de 50 %.
- Ouvrir le congé de proche aidant aux personnes qui soutiennent un proche atteint d'une maladie grave (type Charcot, cancer...) qui n'est, ni en situation de handicap, ni bénéficiaire de l'APA¹⁹.
- Créer un droit de prendre un congé de proche aidant à temps partiel, à l'instar de ce qui existe pour le congé parental d'éducation.
- Octroyer des autorisations d'absence et de jours de congés spécifiques pour aide.
- Garantir l'effectivité du droit au répit et intégrer ce droit, dans la loi, pour les proches d'une personne handicapée.
- Développer des solutions de remplacement temporaire.
- Prévenir la désinsertion professionnelle des proches aidants en agissant en amont pour mieux repérer les situations d'aide.
- Retraite de base : améliorer les droits des proches aidants :
 - augmenter la majoration de leurs droits à la retraite au-delà d'un trimestre par 30 mois d'aide ;
 - revoir les modalités d'octroi de cette majoration :
 - supprimer le plafond de huit trimestres,
 - pour les parents, supprimer le plafond d'âge des 20 ans de l'enfant,
 - supprimer les conditions de parenté, d'incapacité de 80 % et l'obligation de s'arrêter totalement de travailler ;
 - assouplir les conditions d'accès à cette majoration pour l'ensemble des aidants.
- Inciter à la désignation de référents aidants en entreprise.

RETRAITE ANTICIPÉE

Au-delà de notre refus de la réforme relative à la retraite, l'accès à cette dernière est plus difficile pour les personnes en situation de handicap, ainsi que le montrent les données du récent rapport de la DREES²⁰ (« *Le handicap en chiffres* », édition 2024) : les personnes handicapées partent à la retraite en moyenne un peu plus tardivement que les personnes non handicapées (63 ans contre 62,7 ans en 2023), et elles perçoivent des montants de pension plus faibles. De plus, après 50 ans, les personnes handicapées passent environ huit années sans emploi ni retraite (1,8 ans pour le tout public).

Revendications

- Améliorer l'accès à la retraite anticipée pour handicap, en réintroduisant le critère RQTH, supprimé en 2016.

¹⁸ Allocation Journalière de Proche Aidant.

¹⁹ Allocation Personnalisée d'Autonomie.

²⁰ Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques.

- Attribuer un taux d'incapacité pour toute demande de RQTH. En effet, ce taux est nécessaire pour accéder à la retraite anticipée pour handicap, mais n'est pas délivré pour une demande de RQTH.
- Abroger l'arrêté du 28 avril 2025 qui limite à un an la durée de validité du taux d'incapacité permanente fixé dans une attestation de refus d'un droit MDPH.
- Diminuer la durée de cotisation exigée pour l'accès à la retraite anticipée pour handicap.
- Faciliter véritablement la validation de tous les trimestres travaillés en situation de handicap (avant la première reconnaissance administrative de handicap, ou entre deux périodes de reconnaissance). L'accès à cette validation doit être ouvert dans les MDPH, sans passer par la commission nationale, sans limitation des trimestres, et sans taux d'incapacité opposable.
- Bonifier les droits à retraite pour chaque année travaillée en situation de handicap.
- Mettre en place une retraite progressive anticipée dès 55 ans.
- Pour les salariés en ALD²¹, élargir la retraite pour inaptitude permettant de partir à taux plein à l'âge légal et instaurer une bonification des droits à la retraite.



²¹ Affection de Longue Durée.



HANDICAP FO

141 avenue du Maine
75014 Paris

handicap.force-ouvriere.org

