

« Métiers interdits et les sourds »



CHAPITRE I	
INTRODUCTION	3
CHAPITRE II	
MÉTHODOLOGIE.....	3
CHAPITRE III	
REGARDS DE LA COMMISSION SUR LES MÉTIERS INTERDITS	3
1) LES MÉTIERS INTERDITS PAR LA LOI FRANÇAISE.....	3
2) MOTIFS D’INTERDICTION DE MÉTIERS	4
a. L’idéologie sociale.....	4
b. L’aspect médical.....	5
c. La barrière linguistique	6
d. La sécurité	6
e. La stratégie économique	7
CHAPITRE IV	
LISTE DES MÉTIERS INTERDITS.....	8
CHAPITRE V	
CONCLUSION	10
CHAPITRE VI	
ANNEXES	10

Chapitre I

INTRODUCTION

La commission « Discrimination » de la Fédération Nationale des Sourds de France travaille sur les discriminations et l'emploi des personnes sourdes depuis plusieurs années. Le rapport « Les sourds et les entendants au travail - diagnostic et préconisations » a été officiellement publié au mois d'octobre 2016. Cette commission est entrée en contact avec le Défenseur des droits pour échanger sur les discriminations et l'emploi. Suite à quelques réunions, le Défenseur des droits s'est intéressé aux métiers interdits aux sourds. La commission n'avait pas approfondi ce sujet qui nous semble pourtant important pour analyser les barrières d'accès à l'emploi des personnes sourdes.

CHAPITRE II

MÉTHODOLOGIE

La commission dispose déjà d'un comité de réflexion qui a établi une liste de discriminations (cf rapport « Diagnostic et préconisations » en annexe). Elle travaille avec une équipe scientifique qui a déjà recueilli près de deux cent témoignages nous permettant d'établir l'ébauche d'une liste des métiers interdits.

La commission, souhaitant aller plus loin, a organisé les Assises nationales de l'inclusion professionnelle et de la diversité, les sourds et les entendants au travail. Un des objectifs de ces Assises était de développer des réseaux et de regrouper les informations disponibles. Grâce à cet événement, nous avons pu récolter des renseignements pour compléter la liste des métiers interdits que nous souhaitons faire valider sur les réseaux sociaux.

CHAPITRE III

REGARDS DE LA COMMISSION SUR LES MÉTIERS INTERDITS

Nous pouvons remarquer deux formes d'interdictions. La première est institutionnelle : les lois et réglementations françaises interdisent certains métiers aux sourds. Depuis la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des chances des personnes handicapées, le nombre d'articles à ce sujet a diminué.

Signalons en particulier l'article D.5212-25 du code du travail (voir la liste des métiers dans l'annexe). Il concerne certains métiers dits « impossibles » pour les personnes handicapées et permet ainsi aux entreprises de ne pas en tenir compte dans le calcul de la contribution française AGEFIPH et FIPHFP. A l'heure actuelle (mars 2018), le gouvernement souhaiterait supprimer cet article.

La deuxième forme d'interdiction est dictée par la société qui décide du destin des sourds. Malheureusement, aujourd'hui, au 21^e siècle, la plupart des gens supposent que les sourds ne peuvent pas exercer certains métiers pour plusieurs raisons, notamment d'ordre médical. C'est le principal obstacle rencontré par les sourds pour exercer ces métiers.

1) LES MÉTIERS INTERDITS PAR LA LOI FRANÇAISE

Comme le rapport « *Les sourds et les entendants au travail - diagnostic et préconisations* » l'indique, la commission ne dispose pas actuellement d'informations sur les métiers interdits par la loi, exceptés ceux de la sécurité comme la police, les pompiers et les armées, qui tolèrent, pour leur exercice, une perte auditive maximum de 20 dB.

Concernant l'aptitude physique des marins, il est surprenant que cet arrêté prévoit des pathologies incompatibles avec l'exercice du métier, et surtout, fixe des valeurs d'acuité visuelle et auditive en dessous desquelles aucune dérogation n'est admise à l'entrée dans la profession. Une association dit être choquée

qu'un cuisinier ou un mécanicien sourd ne soit pas autorisé à travailler dans un bateau. Il est nécessaire de revoir cette réglementation.

En revanche, certains sourds n'ont pas la possibilité d'accéder à un métier à cause du permis de conduire. A ce jour, la délivrance du permis poids lourd (car, camion) n'est pas autorisée aux sourds. Le rapport « *Les sourds et les entendants au travail - diagnostic et préconisations* » détaille cette situation :

En France, le permis poids lourds est soumis à une telle réglementation qu'elle en exclut la plupart des sourds. Or, dans de nombreux pays européens, il leur est accessible. Dans les pays anglo-saxons, il n'existe même pas de visite médicale d'aptitude à la conduite. La commission milite pour l'abrogation des lois qui interdisent aux sourds de conduire des poids lourds. En effet cela pourrait ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles aux sourds.

Les textes d'application de la loi 2005-102 n'ont fait que confirmer la précédente réglementation qui a été révisée par l'arrêté du 21 décembre 2005 fixant les incapacités incompatibles avec l'obtention du permis de conduire :

- groupe léger, permis A, B, E (B - Remorque d'un PTAC de plus de 750 kg) : autorisé, après avis d'un spécialiste si nécessaire, même pour les surdités profondes sans gain prothétique;*
- groupe lourd, permis C, D, E (C et D) : autorisé pour les déficiences auditives modérées ou moyennes, interdit aux déficiences auditives sévères ou profondes.*

Pourtant, les moniteurs auto-école confirment que la surdité n'est pas un problème pour l'exercice de la conduite. Cela vient certainement du regard médical que l'on pose sur les personnes sourdes et d'une méconnaissance des alternatives visuelles développées par les conducteurs sourds. Voici un lien pour illustrer cette idée : http://www.reves-handic-action.be/Sourd-muet-et-au-volant-des-geants-de-la-route_a627.html

La commission se dotera d'un nouveau groupe pour travailler sur un seul objectif : l'abrogation de l'interdiction du permis poids lourds aux sourds en s'appuyant sur les retours d'expériences et témoignages de formateurs et d'experts. Ce groupe sera constitué au mois d'avril 2018. Notre objectif est d'obtenir l'abrogation d'ici trois ans.

2) MOTIFS D'INTERDICTION DE MÉTIERS

On peut compter cinq raisons sociales qui poussent les professionnels et les corps législatifs à interdire les sourds d'exercer un métier.

a. L'idéologie sociale

Plusieurs comportements tels que le capacitisme, l'audiocentrisme, le validocentrisme, l'auditisme (audisme) ou encore le linguicisme représentent un réel frein pour l'évolution du regard sur les personnes sourdes qui ont pourtant de remarquables qualités, tout comme les autres hommes et femmes. Ces sujets ne seront pas approfondis dans ce mini-rapport.

Exemple : un sourd étant diplômé de haut niveau et ayant eu des expériences solides tente d'évoluer dans sa vie professionnelle ; il rencontre un membre des ressources humaines d'un hôtel prestigieux qui lui conseille de déposer sa candidature à un CAT. Après un moment, il découvre que ce CAT est destiné aux sourds ayant eu des difficultés à s'insérer à cause d'un poly-handicap ou d'un manque d'autonomie. En l'apprenant, il retourne voir le responsable des ressources humaines pour lui démontrer que la proposition du CAT ne correspond pas à son parcours et rappelle ses solides expériences. Le DRH lui répond : « votre CV est douteux à cause de votre situation (votre surdité). Il n'est pas possible que les sourds soient capables de faire ce que vous dites avoir fait. »

Selon plusieurs témoignages, le ministère de la Santé et le ministère de la Justice ont tenté à plusieurs reprises d'empêcher les sourds d'accéder aux formations débouchant sur les professions d'infirmier, de kinésithérapeute, d'avocat, pour divers motifs liés au handicap.

Beaucoup de personnes entendantes ont du mal à imaginer que les sourds soient capables de faire quelque chose ; nombreux sont ceux qui pensent que les sourds ne peuvent pas être autonomes. Certains disent que les sourds sont dépendants des interprètes. C'est ainsi qu'une salariée entendant peut s'étonner de voir arriver seul un sourd en voiture et lui demander où est la personne qui devrait l'accompagner.

Depuis quelques années, de plus en plus de sourds souhaitent devenir autoentrepreneur mais doivent affronter un obstacle supplémentaire par rapport aux entendants : les banquiers. La commission «Discrimination » a reçu plusieurs témoignages de refus de crédit bancaire à cause de la surdité. Les banquiers ont des difficultés à imaginer des sourds diriger une entreprise. Selon les témoignages reçus, ils notifient souvent le refus oralement sans laisser de trace écrite, notamment sur le motif du refus. Lorsque les témoins demandent de notifier ce motif par écrit, cela est refusé ou détourné par les banquiers. L'une des personnes témoins a vécu cette scène en présence de son futur associé entendant et a saisi le Défenseur des droits avec l'aide de son avocat. Le Défenseur des droits a rejeté sa requête pour cause d'absence de preuves. Dans un reportage de L'Œil et la Main, un conseiller de la Maison d'Initiatives a confirmé que l'obstacle de la banque est amplifié pour les personnes sourdes.

Pour lutter contre les préjugés, il est préconisé de faire régulièrement des campagnes nationales de sensibilisation sur ce sujet. La Journée Mondiale de l'Audition, qui a lieu chaque année au mois de Mars, se concentre davantage sur la prévention de la perte de l'audition que sur l'inclusion professionnelle des personnes sourdes ou malentendantes. Il existe, bien entendu, la Journée Mondiale des Sourds, qui se déroule chaque année en septembre, pour sensibiliser et informer sur la surdité mais cet événement ne dispose pas de moyens suffisants pour attirer l'attention du public.

b. L'aspect médical

En théorie, aucune profession n'est interdite aux personnes en situation de handicap comme l'impose la loi du 11 Février 2005. Or, l'ignorance du cadre législatif ou des capacités et alternatives déployées par les sourds pour réaliser leur travail « peut conduire des personnes en position de décision à opérer un désalignement brutal entre les ressources de ces salariés, le cadre juridique et l'organisation de leur activité. Un médecin du travail a ainsi pu statuer sur l'inaptitude de salariés sourds à occuper des postes de conducteur de bus, alors même qu'ils exerçaient cette activité sans encombre depuis plusieurs années et que la loi leur donne le droit de conduire depuis 1958 (...). Un autre a interdit à une auxiliaire de puériculture sourde de rester seule avec les enfants. Le médecin n'a fait ici que son travail en appliquant un principe de précaution face à la perception d'un risque engendré par la perte de ses propres repères. Il s'agit pourtant là d'un interdit général valant pour tout professionnel travaillant en crèche. D'autre part, les consignes du médecin du travail peuvent ne pas être respectées : un responsable de site considérait que la réduction de l'activité du salarié pour raisons cardiaques était un abus et une exploitation de sa surdité.

Certains témoins ont rapporté qu'il existe une pression des entreprises vis-à-vis des médecins du travail afin de pouvoir se débarrasser d'un salarié sourd jugé dérangeant pour leurs activités.

En outre, une experte en accessibilité nous a relaté l'une de ses expériences de sensibilisation auprès d'un réseau de cinquantes médecins du travail. À la question « Connaissez-vous des exemples d'aménagement du travail pour les sourds ? », aucun n'a su répondre. Cette enquête met en lumière la méconnaissance du monde de la surdité par la médecine du travail. Ainsi, pour améliorer cette connaissance, il faut qu'une sensibilisation sur la spécificité des personnes handicapées, notamment les sourds, soit prise en compte dans le programme de formation des médecins du travail. De ce fait, afin de mieux accompagner les médecins du travail, la commission a prévu de créer une plaquette qui leur sera exclusivement destinée.

D'autre part, en cas de déclaration d'inaptitude, si le sourd souhaite contester cette décision qui a été prise d'un point de vue strictement médical, il devrait avoir la possibilité de faire intervenir des personnes extérieures compétentes en accessibilité, afin de vérifier si son droit en tant que personne sourde a bien été respecté et sinon, de proposer une sensibilisation au fonctionnement de l'aménagement auprès du médecin du travail.

c. La barrière linguistique

De nombreuses agences de recrutement ou de services de ressources humaines ont du mal à imaginer la communication avec les sourds. Ils se posent deux questions : comment communique-t-on avec un sourd ? Comment un sourd communique-t-il avec les clients ? Quand ces questions ne sont pas traitées, les candidatures des personnes sourdes sont rejetées sous le prétexte que leur surdité n'est pas compatible avec le poste demandé (par exemple : professeur de gym, femme de ménage etc.).

Une grande surface a pris le risque de franchir le pas en embauchant des caissières sourdes. Pourtant, la direction n'avait pas d'expérience en matière d'emploi de personnes sourdes. Après avoir réalisé des aménagements corrects et fait quelques réglages, le travail des employés sourds donne toute satisfaction. Aujourd'hui, d'autres entreprises suivent ce modèle.

Il est déjà arrivé de voir que l'incompétence des interprètes entraîne la dévalorisation du candidat. Les recruteurs croient que les sourds ne maîtrisent pas la langue française ce qui a pour conséquence le refus du candidat sourd.

Certaines personnes sourdes ne font pas appel aux interprètes pendant leur vie professionnelle. Lorsqu'elles veulent évoluer vers des postes à responsabilités, les entreprises les jugent incapables de cette progression professionnelle à cause des problèmes de communication. Il est arrivé qu'un sourd fasse appel à un interprète pour la première fois. En entendant ses paroles, ses collègues sont surpris et ne parviennent pas à croire que leur collègue sourd puisse s'exprimer de façon intelligente. Ils pensent que c'est l'interprète qui s'exprime au nom de ce sourd !

Pour avoir un aménagement, il est préconisé de faire appel à un expert ou un consultant d'accessibilité afin d'évaluer les besoins et de proposer des solutions adaptées à chacun. La commission « Discrimination » remarque qu'il existe des experts « handicap » qui proposent des prestations propres aux missions de l'AGEFIPH et du FIPHFP. Or ces soi-disants experts ne possèdent pas les compétences nécessaires pour répondre aux besoins des sourds et proposent souvent une solution simple : solliciter un interprète. Cela ne suffit pas à résoudre les défis inhérents à la relation avec l'équipe ou avec les clients.

d. La sécurité

D'après certains historiens, le frein à l'embauche des sourds débute après la loi du 9 avril 1898 sur les responsabilités en cas d'accident. Les entreprises craignent que l'accident d'un employé sourd puisse pénaliser l'entreprise beaucoup plus que dans le cas de l'accident d'un entendant. Les entreprises préfèrent alors éviter aux sourds d'exercer certains métiers comme agent de centrale nucléaire, cuisinier, puériculteur, ouvrier BTP, ouvrier sur machines etc.

Les médecins du travail ne souhaitent pas engager leur responsabilité même si les risques sont mineurs et qu'il existe des aménagements adaptés pour la sécurité des salariés sourds.

Plusieurs sourds travaillent dans le domaine du nucléaire, les postes occupés varient entre l'agent de livraison et le responsable de laboratoire. Certains collègues ne veulent pas travailler aux côtés d'un sourd car ils s'inquiètent pour leur propre sécurité. Ils demandent à que ces sourds soient déclarés inaptes afin de pouvoir s'en débarrasser.

Dans le BTP, un médecin du travail autorise un ouvrier à travailler sur un chantier à une condition : ne pas travailler seul. En réalité, cette recommandation concerne aussi les entendants : il est conseillé de travailler en équipe (minimum deux ouvriers) afin qu'une personne puisse donner l'alerte en cas d'accident.

On voit souvent que l'argument de la sécurité est exagéré, on observe une surprotection du salarié sourd par rapport au salarié entendant. La commission préconise simplement de travailler avec les consultants en accessibilité ou les ergonomes. Il existe de très nombreuses solutions d'aménagement des postes de travail au niveau de la sécurité.

e. La stratégie économique

La loi du 11 février 2005 impose l'accessibilité du service public, la France a, en conséquence, développé l'éducation bilingue pour les enfants sourds. C'est une avancée positive qui a créé un espoir pour les sourds au niveau des embauches. De nombreux postes spécifiques ont été ouverts : conseillers dans des services publics et privés (CAF, mairies, EDF, banques etc.), guides de musées, professeurs etc. Mais nous nous sommes rapidement aperçus que de nouvelles barrières économiques sont apparues.

Tout d'abord, pour enseigner au sein d'une école bilingue, les rectorats préfèrent titulariser un professeur entendant sachant signer plutôt que d'embaucher un professeur sourd ayant le même niveau de diplôme. En effet, ils estiment que ces écoles ne sont pas pérennes à cause de l'affluence irrégulière des enfants sourds au fil des années. En cas de fermeture des classes bilingues, les professeurs entendants seront plus facilement mutés que les professeurs sourds. Certains rectorats préfèrent renouveler éternellement les contrats annuels avec les professeurs sourds jusqu'à ce que les classes bilingues ne comptent plus ou très peu d'élèves sourds. C'est la stratégie économique choisie par le ministère de l'Éducation Nationale mais cela n'offre pas une égalité de traitement pour les professeurs sourds qualifiés.

Cette problématique est également rencontrée au sein des musées. Ils préfèrent recruter des guides entendants sachant signer au lieu de guides sourds car les entendants peuvent être polyvalents : guide pour les entendants comme pour les sourds. Pourtant, la compétence linguistique ainsi que le vocabulaire technique des domaines concernés (histoire, sciences etc.) sont nettement supérieures chez les sourds que chez les entendants. Le service public ne s'intéresse pas à la qualité de l'accueil mais plutôt à la stratégie économique. Ils pensent ainsi que l'accessibilité proposée est suffisante alors qu'ils tiennent peu compte des compétences culturelles et linguistiques des personnes embauchées.

La commission demande donc aux pouvoirs publics de lever toute interdiction générale de métiers pour les personnes sourdes et préconise d'examiner chaque dossier au cas par cas, en tenant compte des compétences de la personne étudiée. Concernant l'accessibilité, il suffit de travailler avec les futurs salariés sourds en partenariat avec l'AGEFIPH ou le FIPHFP. Les consultants et les experts en diversité sont également très utiles pour une bonne accessibilité.

CHAPITRE IV

LISTE DES MÉTIERS INTERDITS OU INAPTITUDES

Comme indiqué précédemment, une liste des métiers interdits aux personnes sourdes a été établie à l'issue des Assises. Il n'appartient pas à la commission de juger du bien-fondé de celle-ci.

1. Domaine du service public et des relations publiques :

- Directeur Technique National
- Eboueur
- Agent de propreté de la ville
- Archéologue (refusé par le médecin du travail)
- Vigile
- Accès refusé à l'ENA (Ecole Nationale d'Administration)
- Standardiste (accueil hôtel, bureau médical, etc.)
- Refus de la validation du SSIAP (sécurité incendie et secours à personnes (SSIAP))
- Agent immobilier
- Gardien surveillant de nuit
- Travail de nuit
- Enquêteur de terrain pour les statistiques (INSEE...)
- Agent forestier
- Caissier
- Gestionnaire RH (refusé par l'entreprise)

2. Domaine des activités et du sport :

- Directeur sportif
- Maître-nageur
- Coureur cycliste professionnel
- Entraîneur de l'Equipe de France (en dehors de la FFH)

3. Domaine culturel :

- Directeur Technique National
- Designer de mode / styliste

4. Domaine éducatif et professionnel pour les enfants :

- Métiers auprès de jeunes enfants en crèche (-3 ans) (refusé par le médecin du travail)
- Professeur entendant de LSF
- Professeur sourd dans une classe classique (entendants)

5. Domaine médical :

- Directeur d'établissement de santé (épreuves orales de langues étrangers)
- Secrétaire médical
- Pharmacien

6. Domaine technique et industriel :

- Maçon (refusé par l'inspecteur du travail)
- Plombier (refusé par l'inspecteur du travail)
- Chauffagiste (refusé par l'inspecteur du travail)
- Maçon (échafaudages)
- Technicien dans un centre nucléaire
- Ingénieur
- Architecte
- Manager ou chef ETS

- Métiers du BTP (problème de sécurité)
- Architecte d'intérieur

7. Domaine transports :

- Hôtesse de l'air
- Chauffeur routier
- Métiers du transport ferroviaire (contrôleur, conducteur de train...)
- Métiers de la marine (interdit par la loi)
- Pilote d'avion (refusé par le médecin du travail)
- Pilote de bateau
- Reconnaissance du titre professionnel de pilote de DRONE par un organisme de formation

8. Domaine audiovisuel :

- Ingénieur du son
- Technicien lumière (à cause de la formation de sécurité demandée et examen / son)
- Chanteur
- Caméraman

9. Divers :

- Ergonome (refusé par le médecin du travail)
- Créateur d'entreprise (refusé par le banquier)
- Collecteur de Majec

CHAPITRE V

CONCLUSION

La liste des métiers interdits est étonnamment longue et incomplète. Nous retrouvons les cinq logiques de refus : idéologie sociale, aspect médical, barrière linguistique, la sécurité et stratégie économique. Il est important de traiter les situations au cas par cas et d'évaluer les capacités de chacun. Il n'existe pas de limites fixées par la société, nous pouvons voir chaque année de nombreuses créations et innovations en faveur de l'accessibilité.

En théorie, une « inaptitude » ne vaut pas l'interdiction. Nous constatons néanmoins que de nombreux métiers sont refusés par la médecine du travail dans différentes régions ce qui équivaut à une transformation d'« inaptitude » en interdiction.

Sur l'aspect législatif, la réglementation définit les conditions médicales à remplir pour occuper un emploi. Pour le secteur privé, l'article R241-48 du Code du travail dispose que tout salarié fait l'objet d'un examen d'embauche au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Cet examen vise à « rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs (...), s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail (...), proposer éventuellement les adaptations du poste, l'affection à d'autres postes. ». Les travailleurs sourds doivent subir cet examen à leur embauche, disposition largement méconnue et très rarement appliquée alors qu'elle est indispensable pour adapter le poste de travail.

Une grande majorité de professionnels et de médecins du travail ne connaissent pas l'existence d'aménagements de poste pour les sourds. Comme l'indique le rapport « Diagnostic et préconisation, sourds et entendants au travail », il est recommandé de travailler avec des experts ou des consultants en accessibilité. On peut aussi compter sur les ergonomes ayant une bonne connaissance de la situation des sourds et malentendants. Une demande fréquente est d'effectuer régulièrement une campagne de sensibilisation sur la surdité.

Pour finir, la commission constate une évolution dans la communauté sourde depuis quelques années. En effet, certains ont la capacité d'évoluer vers des postes à responsabilités, de créer ou de diriger une entreprise. Cela est rendu possible par la modernisation de l'éducation et l'élargissement de l'offre de formations accessibles. Toutefois, de solides barrières subsistent encore. Des banquiers et des recruteurs empêchent consciemment des sourds d'évoluer en utilisant tous les moyens à leur disposition. Pour justifier ces réticences, ils avancent des raisons autres que la surdité et ne fournissent ainsi aucune preuve de leurs actes discriminatoires. C'est pourquoi le Défenseur estime que le nombre de preuves est insuffisant. Lorsqu'une victime affirme que cette situation discriminatoire se répète, quelle est l'utilité du Défenseur des droits ? Peut-on lui faire confiance ? La commission estime qu'une réflexion doit être menée pour déterminer une stratégie permettant aux victimes de discriminations d'obtenir des preuves. Le Défenseur des droits peut-il nous fournir des conseils sur cette problématique ?

CHAPITRE VI

ANNEXES

Article D5212-25 : [cliquez ici pour en savoir plus](#)

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Les catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières sont énumérées dans la liste ci-dessous :

NUMÉRO DE LA NOMENCLATURE	INTITULÉ DE LA NOMENCLATURE DES PROFESSIONS ET CATÉGORIES socioprofessionnelles-emplois salariés d'entreprise (PCS-ESE)
389b	Officiers et cadres navigants techniques et commerciaux de l'aviation civile
389c	Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande
480b	Maîtres d'équipage de la marine marchande et de la pêche
526e	Ambulanciers
533a	Pompiers
533b	Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels, exclusivement pour les gardes-chasse et les gardes-pêche
534a	Agents civils de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine et les gardiens de nuit
534b	Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés
546a	Contrôleurs des transports (personnels roulants)
546b	Hôtesse de l'air et stewards
546e	Autres agents et hôtesse d'accompagnement (transports, tourisme)
553b	Vendeurs polyvalents des grands magasins
624d	Monteurs qualifiés en structures métalliques
621a	Chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics
621b	Ouvriers qualifiés du travail en béton
621c	Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics
621e	Autres ouvriers qualifiés des travaux publics
621g	Mineurs de fond qualifiés et autres ouvriers qualifiés des industries d'extraction (carrières, pétrole, gaz...)
632a	Maçons qualifiés
632c	Charpentiers en bois qualifiés
632e	Couvreurs qualifiés
641a	Conducteurs routiers et grands routiers
641b	Conducteurs de véhicules routiers de transport en commun

643a	Conducteurs livreurs et coursiers
651a	Conducteurs d'engins lourds de levage
651b	Conducteurs d'engins lourds de manœuvre
652b	Dockers
654b	Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés (sauf remontées mécaniques)
654c	Conducteurs qualifiés de systèmes de remontées mécaniques
656b	Matelots de la marine marchande
656c	Capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale
671c	Ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail du béton
671d	Aides-mineurs et ouvriers non qualifiés de l'extraction
681a	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment
691a	Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers
692a	Marins pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture

Chargée de communication de FNSF
contact@fnsf.org

Commission Discrimination de la FNSF
discrimination@fnsf.org

Adresse de la FNSF :
41 Rue Joseph Python, 75020 Paris

Site web :
www.fnsf.org