

QUATRE OBJECTIFS POUR UNE AMBITION !

Mercredi 2 juin, s'est tenue une première réunion de négociation en vue de construire un nouvel accord pour l'insertion et le maintien de travailleurs handicapés dans notre Société.

En préalable, la délégation CFDT (1) a fait la déclaration suivante...

"Le premier accord "Cap'Avenir" de janvier 2003, voulu et signé par la CFDT, a été l'élément fondateur de la prise en compte des différentes problématiques liées au handicap dans notre Entreprise.

Ainsi, que ce soit dans les commissions locales, dans la commission de suivi de l'accord ou encore dans les journées de réflexion qui rassemblent toutes les commissions locales, ce sujet est devenu une préoccupation importante de tous les partenaires sociaux de la Société.

C'est la note la plus positive que nous voulons retenir de toutes ces années passées.

Au regard des bilans fournis à la commission de suivi, quelques résultats positifs sont visibles.

Pour autant, la situation est-elle satisfaisante ?

Pas à notre sens, car ces résultats, rapportés à l'effectif de notre Société, ne sont pas de nature à répondre au traitement de la situation des personnes handicapées dans et hors de notre entreprise.

Il semble que la Direction Générale partage ce point de vue puisque en juillet 2009, elle s'inquiétait même d'un non renouvellement d'agrément, et demandait à tous les établissements de s'approprier ce dossier en présentant un plan d'action pour chaque site, notamment pour les actions visant :

- au maintien dans l'emploi,
- à l'insertion (stages, alternance, embauches...)
- à sous-traiter certains travaux via les Etablissements aux Services d'Aide par le Travail (ESAT)
- à favoriser la reconnaissance des salariés handicapés

La CFDT adhère à ces grands principes pour lesquels il est indispensable de prévoir des objectifs chiffrés. C'est notamment la demande de l'administration.

Pour autant, nous considérons qu'il est tout aussi indispensable de prévoir un soutien de l'Entreprise en faveur de salariés ordinaires confrontés au handicap dans leur sphère familiale.

En conséquence, la CFDT considère qu'il est impératif de dépasser le simple cadre légal et de privilégier la négociation d'un accord collectif ambitieux.

Outre les aspects d'embauches, de maintien dans l'emploi, de stages, de tutorat, de soutien à l'emploi protégé, la CFDT développera également tout au long de cette négociation, des propositions sur les thèmes suivants :

- Faciliter, démystifier la reconnaissance du handicap ;
- Progression et suivi de carrière des travailleurs handicapés ;
- Sensibiliser et former les personnes ordinaires à l'accueil et à l'accompagnement de certains handicaps ;
- Aménagement du temps de travail avec des facilités accordées pour un travail à Temps Partiel ;
- Soutien et formation à tout dispositif permettant d'acquérir plus d'autonomie ;
- Prise en charge d'appareillages ;
- Accès au logement ;
- Etudes et aménagements des postes de travail ;
- Accessibilité des locaux ;
- Conception et réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés.

Vous aurez compris que la CFDT souhaite que le futur accord soit novateur, ambitieux et produise des effets. Ce doit être avant tout un accord qui replace les personnes handicapées au cœur de notre société."

(1) COUPAS Dominique (St-Cloud), DUCREST Raymond (Argonay), ETCHETO Jean-Baptiste (Biarritz), ROSSIGNOL Jean-Louis (Argonay).

À RETENIR DE CETTE PREMIÈRE RÉUNION...

S'appuyant sur les réalisations antérieures, la DG nous a présenté un **bilan chiffré et commenté** des trois dernières années et des premiers mois de 2010.

- Au niveau des **stages** : 15 en 2007, 7 en 2008, 15 en 2009 et 9 pour ce début de 2010 (pour un objectif de 15).
- A niveau des **embauches** : 8 en 2007, 9 en 2008, 5 en 2009 et 6 pour ce début de 2010 (pour un objectif de 10).

Pour mémoire,

La négociation sur la reconduction de l'accord en vigueur depuis 2003 aurait du être engagée l'an dernier. Mais, du fait de la situation économique et sociale de l'entreprise en 2009, (baisse d'activité, chômage partiel et, absence de visibilité sur l'avenir, etc.) l'ensemble des partenaires sociaux, avait décidé la prorogation de l'accord CAP Avenir. L'avenant de prorogation a ainsi permis de déterminer des objectifs précis à réaliser à fin 2010.

Ainsi, en comparaison des objectifs affichés, le bilan est plutôt satisfaisant en termes d'embauches et de stages. Toutefois, si l'on considère les possibilités de l'entreprise, associées à la volonté affichée de faire vivre cet accord, nous devrions les dépasser. D'ailleurs, l'avenant à l'accord initial nous "invite" à considérer que ces chiffres ne constituent qu'un plancher.

En outre, nous avons une marge de progression au niveau des actions, emploi, stages, formation, secteur protégé, aménagement de postes etc., puisque le budget annuel alloué de 400 000 € (depuis la création de l'accord), n'est pas totalement utilisé.

Prenant appui sur ses considérations et sur l'accord antérieur, les négociateurs ont ensuite discuté et argumenté sur les fondements du futur accord "Cap Avenir" pour les années 2011 à 2013.

Après débats et propositions, quatre objectifs généraux ont été retenus. Ils devront ensuite être détaillés et associés à des moyens de mise en œuvre.

Lors de la prochaine réunion, nous avons convenu d'approfondir la réflexion autour de quatre thèmes majeurs :

- Assurer le maintien dans l'emploi du personnel handicapé.
- Faciliter la reconnaissance du handicap dans l'entreprise.
- Faciliter l'insertion du personnel handicapé.
- Améliorer l'organisation (redonner la compétence aux CHSCT)

Certes, ces **quatre objectifs** sont très génériques mais ils doivent nourrir **une ambition** : l'emploi et l'insertion des handicapés dans notre Société.

Il importe donc désormais que, dans leur déclinaison détaillée, les propositions constructives CFDT formulées en début de séance trouvent toute leur place. Nous souhaitons notamment que le futur accord maintienne la vision d'un traitement de situation de handicap dans toutes ses composantes, y compris dans la sphère familiale. La loi ne l'interdit pas dès lors que l'on a satisfait au cadre légal.

Nous avons besoin d'un accord ambitieux qui corresponde au plus près des besoins professionnels et/ou familiaux, des personnes souffrant du handicap et de ses conséquences sur le bien être de la personne.

L'avenir se construit collectivement et dans l'échange. Que ce soit au sein de la CFDT, ou auprès de ses élus/es, il est fondamental que chaque adhérent/e, chaque salarié s'exprime sur cet important dossier.

La prochaine réunion sur le sujet, fixée au 14 juin, sera l'occasion de soumettre à la DG les remarques et propositions enrichies de vos réflexions.