



DASSAULT AVIATION

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

19 NOVEMBRE 2020

Déclaration CFDT

1^{ère} réunion de négociation emploi et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Alors que se déroule actuellement la 24^{ème} Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, le Premier Ministre a annoncé des mesures marquant une étape importante dans l'insertion des personnes handicapées dans la société. Ces avancées dans la société civile doivent maintenant trouver un écho dans le milieu professionnel.

On le sait, le handicap expose plus au chômage :

- 18 % des personnes en situation de handicap contre 9 % pour le reste de la population sont au chômage,
- Et ces personnes y restent plus longtemps, 59 % sont depuis plus d'un an au chômage contre 48 % pour le reste de la population.

Ce constat s'explique par une moindre qualification en raison des difficultés d'accès à la scolarisation notamment. Ainsi 36 % des personnes handicapées ont un niveau supérieur ou égal au bac contre 53 % pour l'ensemble des publics. C'est pourquoi, il faut faciliter la scolarisation des jeunes handicapés afin qu'ils puissent décrocher des diplômes et des qualifications qui leur permettent de s'insérer professionnellement à l'instar du reste de la population.

A la lecture du bilan de l'accord, nous constatons que l'objectif du nombre de contrats en alternance pour des salariés handicapés a été atteint, mais pas dépassé, et le recrutement de salariés handicapés a lui été largement dépassé avec 30 embauches pour un objectif de 11.

La CFDT se félicite du résultat sur ces 2 objectifs.

Mais le bilan est très loin d'être à la hauteur de nos attentes en ce qui concerne le nombre de stagiaires handicapés accueillis.

Et les stages en entreprise durant la scolarité des personnes handicapées participent à l'insertion de ces jeunes handicapées dans le monde professionnel.

Or, le bilan pour les 3 années de l'accord 2018-2020 est très loin de l'objectif assigné. A 2 mois du terme de cet accord, nous sommes à seulement 18 stagiaires pour 40 stagiaires prévus. Et c'est même une dégradation par rapport à l'accord précédent puisque le nombre de stagiaires avait été de 27. La CFDT s'interroge et vous interroge sur cet échec de recrutement de stagiaires handicapés.

LA CFDT,
PREMIER SYNDICAT
EN FRANCE
ET
PREMIER SYNDICAT
DES CADRES DU
PRIVÉ





DASSAULT AVIATION

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

19 NOVEMBRE 2020

Mais il ne faut pas non plus perdre de vue que 80 % des personnes handicapées le sont devenues au cours de leur vie professionnelle. C'est pourquoi la prévention est un élément central.

En France, depuis vingt ans, le nombre de licenciements pour inaptitude a doublé : chaque année, près de 200 000 personnes perdent leur emploi pour ce motif.

Et Dassault Aviation n'échappe pas à la règle. Régulièrement et de plus en plus, les CSE (auparavant les DP) sont consultés pour des licenciements à la suite de l'impossibilité de reclasser des salariés frappés par une inaptitude. Pourtant le budget de 400 k€ n'est pas complètement dépensé. Pour la CFDT, il y a là une contradiction inacceptable.

Dans ce genre de situation, la société doit réparer et tout mettre en œuvre pour reclasser les salariés concernés.

Mais avant la réparation, la prévention doit être la règle.

A ce titre, nous nous étonnons, que vous valorisiez la mise en place de quelques souris ergonomiques ou de chariot de manutention alors que ceux-ci devraient faire partie intégrante de ces postes de travail pour prévenir les Troubles Musculo-Squelettiques.

Par ailleurs, le Premier Ministre dans ses dernières annonces a évoqué la mise en place d'aide aux proches aidants. La CFDT salue cette démarche et espère que Dassault Aviation saura prendre une position ambitieuse pour, elle aussi, accompagner ces personnes.

C'est pourquoi ce nouvel accord devra également mettre en place des aménagements d'horaire pour les personnes qui ont la charge de membres de leur famille en situation de handicap ou de perte d'autonomie.

Ces aménagements d'horaire ou autorisations d'absences payés devront également être augmentés en prenant en compte le nombre de personnes dont le salarié peut avoir la charge.

Enfin, il manque dans vos planches quelques données.

Quel a été le nombre de salariés accompagnant ayant bénéficié des heures prévues pour s'occuper d'un salarié, d'un alternant ou d'un stagiaire ?

Enfin, il y a une grosse interrogation dans le bilan sur le taux d'emploi des personnes handicapées. L'objectif est 8 %. Il est supérieur à l'obligation légale qui est de 6 %. En 2018 et 2019, leurs taux étaient respectivement de 7,45 % et 7,14 %.

Tiendrez-vous cet objectif dans les prochaines années ?



LA CFDT,
PREMIER SYNDICAT
EN FRANCE
ET
PREMIER SYNDICAT
DES CADRES DU
PRIVÉ