

NEGOCIATIONS SUR L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.

ST a ouvert ces négociations pour avoir un accord national dans la suite des accords locaux (Grenoble, Rousset, Crolles, Tours) qui arrivent à échéance cette année.

Plusieurs réunions ont été organisées par ST France permettant d'avoir un bilan des actions passées :

- Le pourcentage de travailleurs handicapés ou « équivalent », appelé « **Unités Bénéficiaires** » (UB) est passé de **1.23% fin 2006 à 2.77% fin 2008**.
- Cela représente 127 UB fin 2006 pour 280 en 2008 soit une **croissance de 120% de travailleurs handicapés (TH)**.
- Un nombre important de TH étaient en fait déjà salariés de ST mais n'avaient pas la Reconnaissance Qualité TH.
- Le **pourcentage de CDI** dans la population TH, est lui passé de **84% fin 2006 à 75% fin 2008**.
- 2 146 785 € ont été dépensés en deux ans pour obtenir ce résultat.

Les délégués CGT ont :

- constaté que ce **bilan purement quantitatif** ne faisait pas état des difficultés rencontrées par les salariés, les équipes, le management, les tuteurs...
- relevé des **actions financées par le budget de l'accord alors qu'elles n'auraient pas dû l'être**.

Il n'en reste pas moins que le résultat est plutôt encourageant et la délégation CGT a exprimé son espoir de voir aboutir un accord ambitieux sur les trois prochaines années.

Afin de contribuer à cette dynamique, forte de l'expérience de ses élus et de ses nombreux contacts, **la CGT a soumis un projet d'accord à la direction et aux autres organisations syndicales** (texte complet sous <http://cgt-st.org/>).

De fait les négociations engagées maintenant tournent autour de ce texte et de celui de la direction.

Les premières impressions de la délégation CGT sont mitigées :

- Si certaines propositions semblent avoir été retenues dans l'esprit (points 7 et 9) d'autres ont eu une fin de non recevoir comme la demande d'une gestion paritaire de l'accord. Cette volonté de la direction de vouloir gérer seule les actions et le budget correspondant, sème un doute sur l'utilisation des fonds et donc la confiance nécessaire dans un tel partenariat.
- La direction est d'accord pour mettre l'embauche en priorité de ses plans d'action mais ses objectifs (3.7% en 2012) sont loin du minimum demandé par la loi (6%).
- La prise en compte du personnel en difficulté (dit sensible), de la représentativité existante en local (élus) ne sont pas reportés dans l'accord national.

La direction est pressée de clôturer la négociation avant la fin de l'année, il ne tient qu'à elle de répondre positivement à nos attentes et d'aboutir ainsi à un accord favorable à tous les salariés de ST, handicapés ou non.

Pourquoi un accord d'entreprise ?

- La loi oblige les entreprises à intégrer dans ses effectifs au moins 6% de travailleurs handicapés ;
- 310 000 demandeurs d'emploi handicapés (toutes catégories confondues) ;
- 800 000 déclarations d'inaptitude partielle ou totale prononcées chaque année.

C'est donc près d'un million de femmes et d'hommes souffrant de déficience et/ou d'incapacité qui recherchent une embauche ou sont en grand risque de rupture de leur contrat de travail.

Ces chiffres sont éloquentes. Nous touchons même à l'essentiel : le droit à l'emploi pour tous, les conditions de travail et la réparation sociale des préjudices provoqués par les atteintes à la santé dans le cadre du travail.

Nous sommes au cœur des enjeux sociaux :

- 1- *L'application concrète du droit constitutionnel à l'emploi ;*
- 2- *La réparation en cas de maladie ou d'accident* qui n'est complète qu'à partir du moment où la personne conserve son contrat de travail ou en retrouve un autre au moins équivalent ;
- 3- *L'amélioration des conditions de travail* car si celles-ci sont mauvaises elles provoquent, pour les femmes et les hommes au travail, déficience et incapacité, les chassent de l'emploi et empêchent toute insertion pour les plus faibles ;

L'accord d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées est donc un acte fort de mise en place d'une véritable politique sociale.

Les moyens proviennent de la contribution financière versée par l'entreprise à l'AGEFIPH si elle ne respecte pas les 6% de salariés handicapés dans ses effectifs.

Vous voulez partager votre expérience avec nous : rubrique « Nous écrire » du site internet : <http://cgt-st.org/>

Préambule :

Un développement durable et légitime de l'entreprise n'est pas envisageable sans une vraie politique sociale.

Objectif :

L'objectif global de 6% doit donc être lié à des objectifs intermédiaires et plus précis partant d'un bilan incontestable (par exemple, 100 bénéficiaires de plus qu'au moment de la signature).

1/. Le plan d'embauche : Priorité n°1

- Chaque poste laissé vacant par un travailleur handicapé doit être remplacé par un autre TH.
- Augmenter le nombre de travailleurs handicapés en poste dans l'entreprise.
- Préparer l'embauche, privilégier la formation initiale, en offrant annuellement des contrats d'apprentissage et des contrats de qualification à de jeunes handicapés en vue d'une embauche durable à l'issue de leur formation et ainsi de rapprocher le « milieu protégé » et notre « milieu ordinaire ».

2/. Plan de prévention des licenciements pour inaptitude

L'entreprise doit lutter contre toute forme de discrimination et à maintenir dans l'emploi un salarié atteint d'inaptitude ou dont le handicap s'aggrave.

3/. Plan d'adaptation aux mutations technologiques :

L'entreprise doit s'engager à prendre toutes les dispositions nécessaires (formation, aménagement de poste, d'horaires...) pour maintenir le niveau de qualification des personnes handicapées confrontées à une évolution de leur métier.

4/. Plan pour assurer la progression professionnelle des travailleurs :

L'entreprise doit s'engager à assurer aux salariés reconnus handicapés une carrière au moins équivalente à celle des valides.

5/. Plan d'insertion et de formation:

L'entreprise doit s'engager à s'ouvrir comme terrain de stage pour permettre à de jeunes handicapés d'acquérir une expérience professionnelle.

6/. Relation avec le travail protégé :

L'entreprise doit s'engager à maintenir le volume des contrats de sous-traitance aux ateliers protégés et aux ESAT à leur niveau actuel, les aider à s'adapter aux mutations technologiques.

7/. Sensibilisation des cadres de l'entreprise et des salariés : une obligation

A charge de la direction : les salariés et notamment de l'encadrement ; à celle des organisations syndicales : les élus du personnel, militants et adhérents via un droit à formation.

8/. Relation avec les entreprises du groupe de l'Union européenne :

Les signataires de l'accord, soucieux de développer une politique sociale au niveau de l'Union Européenne, s'engagent à promouvoir l'accord au sein des entreprises du groupe ou ayant un lien avec le groupe, afin de généraliser les acquis pour les salariés handicapés.

9/. Tuteurs et équipes de travail.

Le rôle du tuteur doit être précisé et reconnu. Cela passe par une prise en compte de ce rôle dans sa charge de travail et l'allocation d'un crédit d'heures (ex : 4 heures par semaine).

10/. Aménagements, locaux, horaires, crédit d'heures.

Chaque salarié handicapé doit disposer d'un crédit de 20 jours par an pour faire face aux contraintes liées au handicap.

Cet accord doit garantir un crédit de 10 jours par an ainsi qu'un aménagement d'horaire exceptionnel aux salariés confrontés à la problématique du handicap dans leur famille proche : conjoint, enfant qui sont potentiellement les salariés de demain.

La totalité des postes de travail des sites de ST France, doit être rendue accessible d'ici 3 ans.

Mise en œuvre de l'accord :

Le financement de cet accord provenant de la contribution volontaire à l'AGEFIPH, organisme géré paritaire, la structure en charge de ce projet doit être composée de représentants de la direction et des représentants de toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.