

Un Accord invalide ?

A l'occasion de l'ouverture de la négociation sur un 3ème Accord d'entreprise sur le handicap, la CFDT vous informe sur le bilan du 2ème Accord arrivant à échéance...

La Direction a-t-elle tenu ses engagements ?

► La situation de l'emploi des personnes handicapées : n'oublions pas la réalité !

A ce jour **5 millions de français** sont porteurs de handicap.

Malheureusement en France, **le taux de chômage des personnes handicapées est le double de la moyenne nationale.**

La lutte pour l'égalité et contre toutes les formes de discrimination fait partie depuis toujours des priorités de la CFDT. C'est la raison pour laquelle nous considérons que l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées est une responsabilité sociale de l'entreprise. Rappelons qu'au-delà des aspects financiers, **le travail en entreprise est source d'intégration sociale** dans toutes ses dimensions.



► Face à cette situation que dit la Loi ?

Depuis 1991, la Loi contraint les entreprises de plus de 20 salariés à **employer des personnes handicapées à hauteur de 6% de leur effectif total**. Ces personnes peuvent être embauchées en CDI ou CDD. Sous certaines conditions, l'employeur peut aussi s'acquitter partiellement de cette obligation en accueillant des stagiaires handicapés ou en faisant appel à de la sous-traitance ou de la prestation de services auprès des ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail).

Si cet objectif n'est pas atteint, l'entreprise doit **payer une contribution annuelle** à l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées). En 2006 cette contribution a significativement augmentée et peut atteindre dorénavant jusqu'à 1500 fois le SMIC horaire (soit 14100 €) par salarié handicapé manquant et par an.

L'employeur a aussi la **possibilité de s'acquitter de ses obligations en négociant un Accord** comportant obligatoirement un plan d'embauche. L'entreprise est alors présumée remplir la totalité de son obligation, et en conséquence elle est dispensée de toute contribution à l'AGEFIPH. Ce qui est le cas à GEMS.

► La situation à GEMS

Depuis 2006, 2 Accords d'une durée de 3 ans se sont succédé.

Malgré le bilan décevant du 1er Accord, au cours duquel 75% des recrutements de salariés handicapés ont été réalisés sous forme de CDD, la CFDT avait souhaité négocier un 2ème accord.

Elle avait ainsi obtenu un **engagement de la Direction à recruter des travailleurs handicapés en CDI à hauteur de 6% des embauches effectuées.**

De plus, **la CFDT avait fait de nombreuses autres propositions concrètes** dont plusieurs ont été reprises dans le 2ème Accord sur le handicap.

En voici quelques exemples :

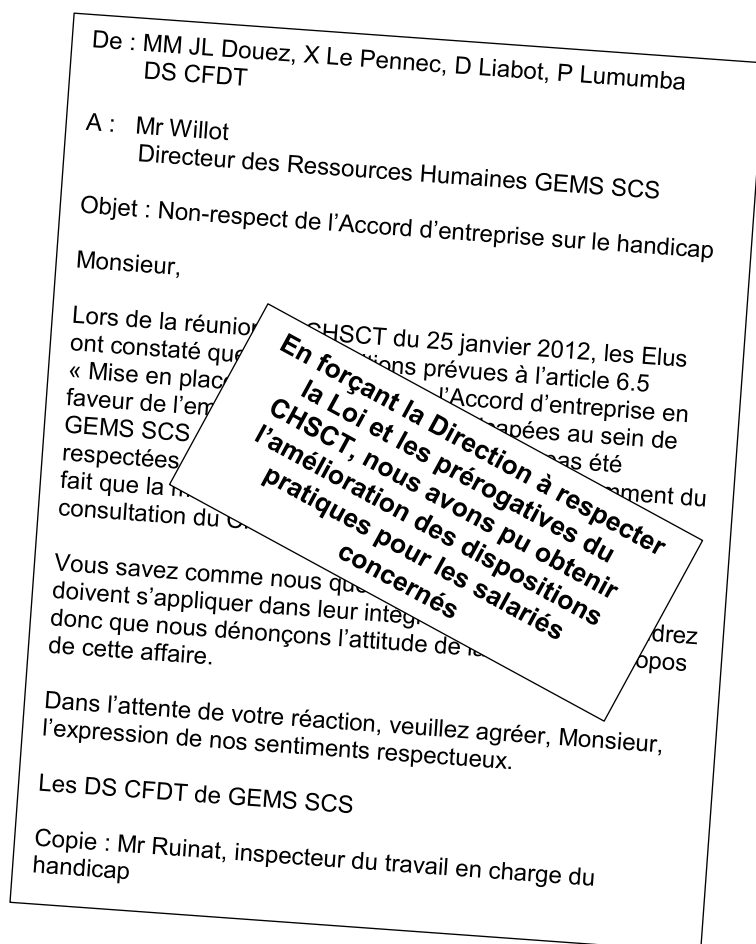
- Aménagement du temps et du poste de travail.
- Formation après l'embauche, afin de permettre à des personnes handicapées d'atteindre pleinement le niveau souhaité pour le poste visé.
- Engagement à examiner toute possibilité d'embauche des stagiaires, prestataires, et autres personnes ayant été accueillies au sein de l'Entreprise
- etc...

En conclusion, comme pour tout Accord d'entreprise que la CFDT a signé, ce texte apporte des dispositions et des garanties plus favorables aux salariés par rapport à ce que la loi leur accorde.

► Des garanties que la CFDT a dû faire respecter

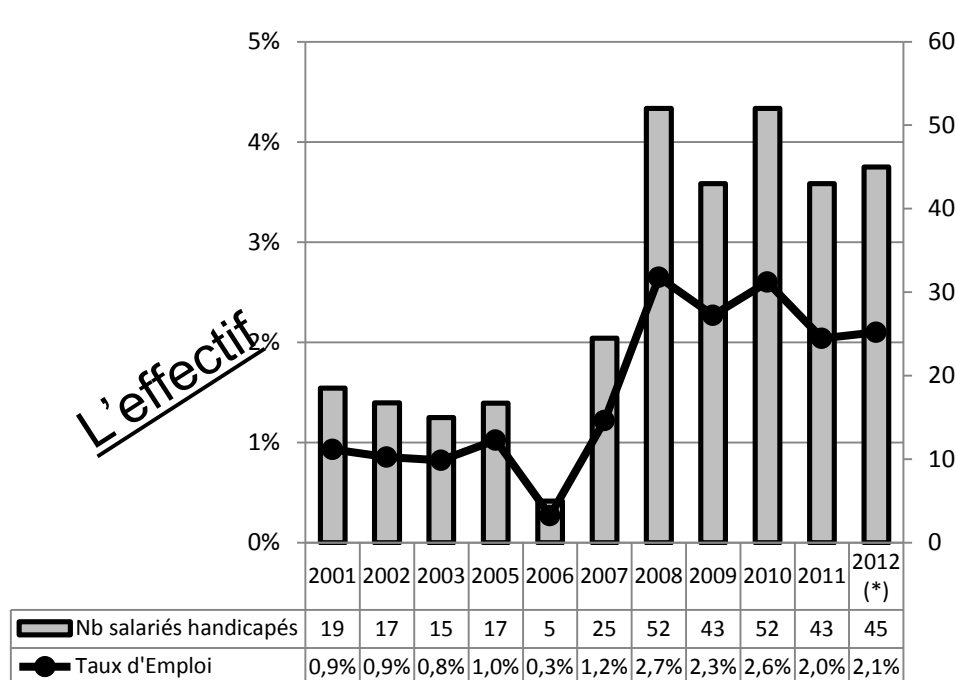
Dans le cas de ce 2^{ème} Accord, nous avons malheureusement dû intervenir pour que la Direction respecte l'intégralité des garanties qui avaient été obtenues.

Il faut savoir qu'un Accord d'entreprise a force de loi. Si vous constatez qu'une disposition qui vous est favorable n'est pas appliquée, n'hésitez pas à faire valoir vos droits, soit directement auprès de votre manager ou de votre RRH, soit en demandant l'assistance d'un représentant du personnel.



► Bilan des 2 accords en terme d'emploi

- Le graphe ci-dessous représente **l'évolution du nombre de salariés reconnus handicapés à GEMS** de 2001 à 2012, ainsi que le Taux d'Emploi de ces salariés par rapport à l'effectif global.

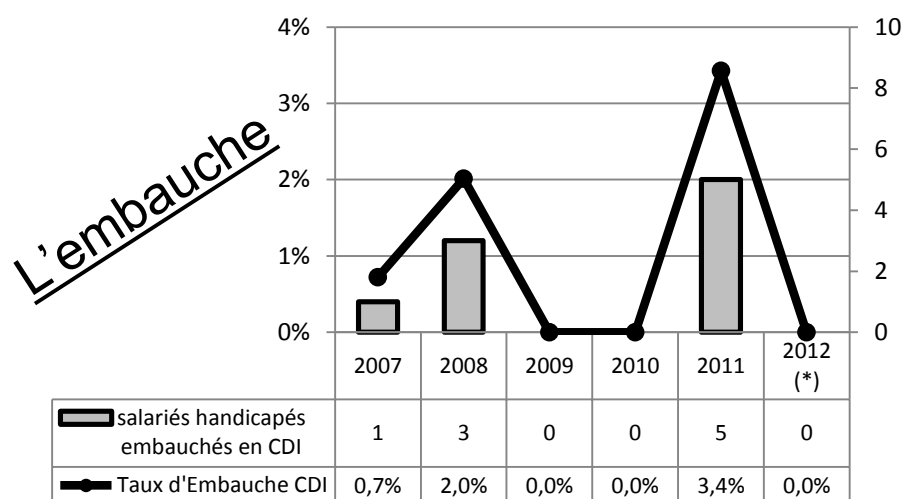


En 2006 la modification des critères de **reconnaissance du handicap** dans la loi entraîne une baisse très importante du nombre de salariés comptabilisés.

Suite à cette modification et **pour éviter de payer une forte contribution**, la Direction a aidé administrativement les salariés handicapés, déjà présents dans l'entreprise, à se faire reconnaître en qualité de **travailleur handicapé**. D'où l'augmentation significative du Taux d'Emploi en 2007 et 2008.

Depuis 2008 le taux d'emploi stagne autour de 2.5%, alors que l'objectif fixé dans le 2^{ème} Accord pour ce critère était de 5% à fin 2012.

- Le graphe ci-dessous représente **l'évolution du nombre de salariés handicapés embauchés en CDI** depuis 2007, ainsi que le Taux d'Embauche de ces salariés par rapport au recrutement global.



Brochure envoyée par la Direction à tous les salariés en juin 2010 pour la Présentation de l'Accord handicap 2010-2012 :

« Dans le cadre de ce 2^{ème} Accord, l'accent sera porté sur les embauches en CDI »

Résultat :
1.5 salariés handicapés embauchés par an malgré un recrutement de 120 personnes en moyenne...

Sur 6 ans, avec un taux moyen d'embauche de 1.3%, **l'entreprise est très loin d'avoir rempli son engagement de recruter 6% de travailleurs handicapés en CDI.**

La CFDT regrette que la Direction ait principalement concentré ses actions sur une stratégie de communication, alors que le 2ème Accord prévoyait de nombreuses autres pistes pour atteindre l'objectif d'embauche.

La CFDT déplore également que près du quart du budget prévu n'a pas été utilisé, notamment en faveur d'actions concrètes d'embauches en CDI.

(*) Les données 2012 sont celles communiquées à fin mars

► Le télétravail pour les salariés handicapés

Pour faciliter l'accès à l'emploi d'un salarié handicapé, le 2^{ème} Accord prévoit la possibilité, après accord du médecin, d'effectuer du télétravail.

Avant toute mise en œuvre d'une telle disposition, la Loi impose une **Consultation du CHSCT** pour chaque cas individuel.

Par ailleurs, dès sa mise en place, la Loi exige que la situation de télétravailleur soit mentionnée dans le RUP (Registre Unique du Personnel) pour chaque salarié concerné. Il est à noter que les Elus ont accès au RUP.

Malheureusement **la Direction, lorsqu'elle « n'oublie » pas de le consulter, refuse de fournir au CHSCT les éléments d'information indispensables aux Elus pour qu'ils puissent exercer leurs prérogatives**, notamment :

- Vérifier que chaque salarié concerné connaisse l'intégralité de ses droits.
- Faire des suggestions d'aménagement des conditions de travail, ce qui est pourtant une des missions du CHSCT.

De ce fait, depuis des années la Direction met en place illégalement le télétravail.

➔ **Pour permettre la mise en place du télétravail pour les salariés handicapés qui le souhaitent, tout en respectant la Loi, la CFDT les invite à prendre contact avec l'un des Elus du CHSCT.**

► Votre avis nous intéresse : contactez-nous !

Devant un tel bilan, la CFDT s'interroge sur la volonté réelle de la Direction d'améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées à GEMS.

La CFDT ne conteste pas le fait qu'il faille du temps pour mettre en place une réelle politique d'emploi de travailleurs handicapés, mais elle estime que depuis 2006, la Direction a eu largement le temps d'appréhender les difficultés du sujet et de prendre les dispositions indispensables à l'emploi de travailleurs handicapés.

Rappelons que l'objectif de la Loi est que les travailleurs handicapés représentent 6% de l'effectif de l'entreprise. Pour y arriver un jour, il est indispensable que GEMS recrute au minimum 6% de personnes handicapées. Mais la Direction semble aujourd'hui vouloir se dégager de tout engagement de cette nature.

La négociation s'ouvre donc dans un climat particulièrement tendu.

Faut-il refaire une nouvelle fois confiance à la Direction afin qu'elle puisse enfin démontrer par des actes son ambition affichée de lutter pour la diversité, au risque d'un résultat affligeant, ou au contraire lui laisser payer la contribution au profit de l'AGEFIPH ?

La CFDT vous invite à donner votre avis et à faire part de vos suggestions.

Les Délégués syndicaux CFDT

Jean Louis Douez Xavier Le Pennec Dominique Liabot Paul Lumumba Raymond Ribeill