

PROJET D'ACCORD HANDICAPÉ DE ST/STE
POURQUOI LA CGT A REJETÉ L'ACCORD

Ce dossier sur le projet d'accord handicapé de ST/STE pour la période 2013-2015 a pour ambition de vous donner toutes les informations nécessaires pour comprendre qu'elle est la situation à ST/STE.

Vous connaîtrez ainsi le cadre légal, le bilan de l'accord précédent, la position CGT sur le projet de la direction signé seulement par la CGC et pourrez lire une série de questions/réponses.

Il répond également à une campagne calomnieuse conjointe de la direction et de la CGC visant à nous discréditer par des arguments mensongers ou en cachant certains points essentiels.

Vous allez ainsi voir par vous-même que notre analyse et notre action se placent délibérément du côté des handicapés ou de ceux qui pourraient le devenir.

 **LE CADRE LEGAL**

La loi impose aux entreprises de plus de 20 salariés d'employer au moins 6% de personnes handicapées (et équivalent). Si ce n'est pas le cas, les entreprises payent une contribution à l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées). Cette contribution est d'autant plus forte qu'elles sont loin des 6%

S'il existe un accord d'entreprise signé entre syndicats et direction, l'entreprise ne paie plus la contribution. En contrepartie l'accord doit prévoir un certain nombre d'actions.

Point important : s'il n'y a pas d'accord, cela ne change en rien l'obligation d'employer 6% de personnes handicapées. Quant à la contribution alors payée à l'AGEFIPH, elle sert à cet organisme à financer des actions favorisant l'emploi des personnes handicapées dans l'ensemble des entreprises. Il n'est donc pas perdu. ST&STE peut d'ailleurs, en l'absence d'accord, faire appel à l'AGEFIPH pour des projets précis.

La CGT est favorable à la signature d'accords handicapés dans les entreprises, pour faire entrer la question du Handicap au plus près du terrain. Mais il faut alors s'assurer que les mesures de l'accord soient réellement utiles et conséquentes.

Dans notre entreprise, la CGT est signataire des précédents accords sur cette question, au niveau des sites puis au niveau ST France. Elle entend le rester pour le futur et veut donc obtenir un bon accord pour les personnes handicapées, et une bonne protection pour celles qui pourraient malheureusement être touchées par une inaptitude.

 **BILAN DE L'ACCORD 2009-2012**

Le bilan de cet accord est ici fait au regard des engagements pris par la direction et acté par elle dans l'accord signé en 2009 par toutes les organisations syndicales.

PREAMBULE

Accord : « Les actions mises en place dans le cadre de ce présent accord seront valorisées et mise en évidence, sous la forme d'échanges de bonnes pratiques au sein du Groupe.»

Résultat : *Vœux pieux ! Alors que des Commissions locales ST/STE existaient la direction les a éclatées ex : 2 à Grenoble). Chacun de son côté, aucune synergie/communication et aucun contrôle possible.*

Accord : « Dans cet esprit, le présent accord a pour ambition d'aller au-delà du simple respect de la loi et favorise la mise en place d'une politique volontariste d'intégration de personnes handicapées qui s'appuie sur une politique de gestion prévisionnelle des compétences et sur une politique de santé au travail.»

Résultat : *Le simple respect de la loi n'a pas été atteint (résultat < 6%) et pourtant, la même ambition est reprise dans le nouvel accord...*

ARTICLE 10 – OBJECTIFS

Accord : «La Direction s'engage à atteindre d'ici décembre 2012 un taux d'emploi national de 4% de travailleurs en situation de handicap.»

Résultat : *En 2009 le taux était de 2.81% et en 2012, 3,68% soit moins de 0.9% de progression, sachant qu'en 2011 il était déjà à 3,43% dont 3.68 pour ST (voir bilan 2010).*

L'objectif n'a donc pas été atteint et pire, stagne depuis 2 ans, une fois achevée (période 2009/2010) la politique d'incitation de déclaration RQTH des salariés en CDI de ST ayant un handicap

Accord : « Pour atteindre cet objectif, l'entreprise mettra l'accent sur l'intégration de travailleurs handicapés en emploi direct.»

Résultat : *20 CDI en 3 ans dont 15 issus des formations FAM (Formation d'Adaptation aux Métiers) . L'accent n'a donc pas été mis sur l'intégration de travailleurs handicapés en emploi direct.*

A noter que 4.6 M€ y ont été consacrés sur 3 ans alors que 6.8M€ serait allés à l'AGEFIPH pour l'aide à l'inclusion des personnes handicapées si aucun accord d'entreprise n'avait été signé.

ARTICLE 11 – SENSIBILISATION p15 de l'accord

Résultat : *Ce point-là n'est heureusement pas négatif, le résultat de l'enquête menée par un organisme extérieur confirmant le ressenti (41% des personnes interrogées avaient changé de regard positivement sur le handicap).*

Ceci dit, il en est de même pour l'ensemble de la population Française si l'on en croit les résultats du sondage effectué pour les 25 ans de l'Agefiph en novembre 2012 : 60% des dirigeants et 56% des salariés affirment en effet avoir changé de regard sur le handicap durant ces 3 dernières années. Il suffit de voir le succès du film « Intouchable » pour s'en convaincre. Le résultat obtenu à ST aurait donc été intéressant si les salariés de ST avaient été PLUS sensibilisés à cette problématique grâce à l'accord.

ARTICLE 12 – PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE p16 de l'accord

Accord : « La Direction s'engage, sur la durée du présent accord, à réaliser l'embauche, quel que soit le type de contrat proposé, d'au moins 130 personnes en situation de handicap sur l'ensemble des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord.»

Résultat : *La direction a recensée 134 personnes (et en annonce 135 !!) mais essentiellement des étudiants (93 alternants, stagiaires, thésard), des précaires (36 Intérimaires et CDD) et... 5 CDI. Difficile de se satisfaire d'un tel résultat.*

ARTICLE 13 – PLAN D'INSERTION, PARCOURS PROFESSIONNEL ET FORMATION p18 de l'accord

Accord : «Le handicap ne doit pas constituer un frein au déroulement du parcours professionnel. L'Entreprise garantit donc aux travailleurs handicapés une égalité de traitement et un déroulement de carrière comparable à celui des autres salariés (salaire, classification, conditions de travail, perspectives de progression, accès à la formation).»

Résultat : Nous avons demandé en 2009 « Des statistiques de cette population seront présentées annuellement aux CE et CHSCT en comparaison avec la population de l'entreprise. Sur demande du bénéficiaire un examen de son cas personnel sera réalisé notamment par une comparaison de son évolution de carrière avec une population similaire mais non handicapée (âge, ancienneté). »

Refus de la direction donc à moins que des salariés ne se manifestent pour vérifier qu'il n'y a pas eu des discriminations, il n'existe aucun moyen de vérifier que la direction a tenu cet objectif.

Accord : « La Direction s'engage à s'assurer que les salariés handicapés aient la même fréquence de formation que les autres salariés de l'entreprise»

Résultat : Invérifiable car la direction n'a donné aucun bilan sur ce point.

ARTICLE 15 – PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI p 22 de l'accord

Accord : « Lors d'une visite médicale, le médecin du travail est susceptible de prononcer une inaptitude sur le poste de travail. De part la surveillance médicale particulière dont bénéficient les travailleurs handicapés, il est possible que le médecin du travail donne l'alerte, en amont, au sujet d'un problème sur le poste susceptible de se concrétiser par un avis d'inaptitude.»

Résultat : Sur plusieurs sites de ST notamment à Rousset, cela s'est traduit in fine par une mise à la porte du salarié en inaptitude.

Il est inacceptable qu'une entreprise qui « fabrique » des handicapés soit physique soit psychiques (RPSO) ne garantisse pas le maintien dans l'entreprise de ses salariés lorsqu'ils ont laissé leur santé au service de celle-ci.

ARTICLE 16 – PROTECTION DU TRAVAILLEUR HANDICAPE

Résultat : L'accord ne prévoyait pas de protections supplémentaires. Juste des aides aux salariés pour les inciter à dévoiler leur handicap et faire une déclaration de RQTH. Cela a fonctionné en grande partie sur la période 2009/10.

ARTICLE 17 – BUDGET PREVISIONNEL

Accord : « La répartition des dépenses respectera les proportions définies ci-dessous. Chaque site établira en conséquence son budget dans le respect des seuils définis ci-dessous, sauf dérogation accordée par la Commission Handicap Locale.»

Résultat : Aux vues des résultats partiels ci-dessous (la direction n'a pas fourni les résultats sur les 3 ans), ce n'est pas ce qui a été fait semble-t-il :

Maintien dans l'emploi : de 20 à 30% (commission de maintien dans l'emploi, accompagnement de situation difficile, bilans et formation pour l'amélioration de l'employabilité...)

- ▶ *Chiffres de 2011 : 6%*

Recrutement et intégration : de 5 à 15% (sélection de candidats et prestation de recrutement (cabinets spécialisés), bilans et formation pour amélioration de l'employabilité, formation adaptation aux métiers (FAM), tutorat)

- ▶ *Chiffres de 2011 : 50% pour 20 CDI. Il serait intéressant de connaître la part du budget attribuée aux cabinets spécialisés mais les élus n'ont pas eu accès à cette information*

Formation : de 5 à 15% (formation sur le handicap (tuteur, manager, collègues de travail, IRP, CHSCT, DRH...), compétences en ergonomie...)

- ▶ *Chiffres de 2011 : 2%, le prévisionnel du nouvel accord 2013-15 étant de 5%*

Les données financières fournies par la direction ne permettent pas de vérifier si les sommes normalement allouées aux actions envers les personnes handicapées, l'ont bien été. Globalement nous pourrions penser que oui mais sans structure paritaire de contrôle et avec des cas de financement sans lien apparent avec le

handicap (ex ; rehausse de bureau, étude de poste, salaire de certaines personnes des RH...), le doute subsiste.

NOUVEL ACCORD et POSITION CGT

Le nouvel accord proposé par la direction est approximativement de la même veine que le précédent avec un objectif de 4.5 % cette fois (rappel : l'objectif précédent de 4% n'a pas été tenu) et surtout la mutualisation des moyens entre les sites rendant encore plus difficile la vérification de l'utilisation du budget et permettant à des sites de se dédouaner d'atteindre l'objectif des 6%.

Malgré un bilan 2009-12 peu satisfaisant la délégation CGT a essayé négocier le nouvel accord et de faire progresser l'accord sur 3 points tangibles :

- Un engagement précis en termes de CDI pour atteindre les 6% ;
- Une participation des représentants du personnel dans la Commission locale de maintien dans l'emploi ;
- La garanti que les personnes déclarées inaptées ne soient pas licenciées.

La direction ayant eu sans difficultés la signature de la seule CGC, toute négociation était devenue impossible et le seul recours qui restait aux syndicats CGT et CFDT de faire avancer la cause des personnes handicapées était de menacer de faire opposition à cet « accord ».

Un petit progrès a alors été fait en ce qui concerne la Commission : un salarié qui le demanderait pourrait se faire aider d'un délégué. De même pour un salarié déclaré inapte, la possibilité de le maintenir dans l'emploi 12 mois au-lieu de 9 avec une priorité de réembauche après un reclassement externe. Il y a eu blocage sur les autres points et notamment la possibilité de licencier restait bien présente dans le projet d'accord.

Pour essayer de débloquer la situation, la CGT a fait le 4/12 une proposition de compromis acceptant la possibilité du reclassement externe si le salarié le voulait, et limitant le gel des licenciements pour inaptitude à la durée de l'accord (3 ans).

« Dans le cas extrême d'une difficulté de reclassement interne dans le cadre de l'accompagnement personnalisé, le salarié pourra bénéficier s'il le souhaite d'un accompagnement s'inscrivant dans le cadre d'une démarche de mobilité externe. En cas de refus d'une solution externe, la recherche d'un reclassement interne sera poursuivie. Quoi qu'il en soit, tant que le reclassement interne ou externe n'aura pas abouti à une solution acceptée par le salarié, ce dernier restera salarié de l'entreprise avec maintien de sa rémunération, au moins pendant la durée de l'accord »

Cette proposition a été refusée par la direction, qui ne veut pas, dit le nouveau DRH, M. Suquet, renoncer à la possibilité de licencier.

Devant cette intransigeance, la CGT et la CFDT ont maintenu leur opposition à l'accord, et nous avons demandé la poursuite de la négociation.

QUESTIONS & REPONSES

« Sachant que la négociation de l'accord 2013/2015 s'est faite entre début octobre et fin début décembre avez-vous eu le temps de négocier ? »

La délégation CGT avait protesté en 2009 de négociations menées tambour battant en 3 mois et 3 ou 4 réunions sur un sujet aussi important.

Cette année c'est pire (1 mois $\frac{1}{2}$ et deux réunions plus une arrachée en dernière minute) comme si tout était entendu d'avance et que ce n'était qu'une formalité...

« Il est difficile de recruter, c'est pour cela que la direction ne met pas un objectif à 6% mais qu'elle avance à petit pas. Qu'en pensez-vous ? »

L'avis CGT est que c'est une question de volonté, de mise en responsabilité des directions de groupe (nous avons proposé que les objectifs en % fassent parti de leur objectifs VIP) et de cadre d'embauches (ST n'a pas besoin que d'ingénieurs). Si l'on accepte tel quel le point de vue de la direction, le bilan est donc que nous sommes arrivés à un seuil et qu'il n'est pas nécessaire de dépenser des millions d'Euros pour stagner, Les millions d'Euros mis à la disposition de ST/STE pourraient être mieux utilisés par l'AGEFIPH pour les entreprise n'ayant pas ce « seuil de verre ».

« Est-ce que l'absence d'accord ne va pas empêcher ST d'atteindre les 6% ? »

Sur les 128400 entreprises soumises à l'obligation d'emploi :

- 9% ont un accord
- 51% remplissent leur obligation de 6%
- 40% versent une contribution à l'AGEFIPH

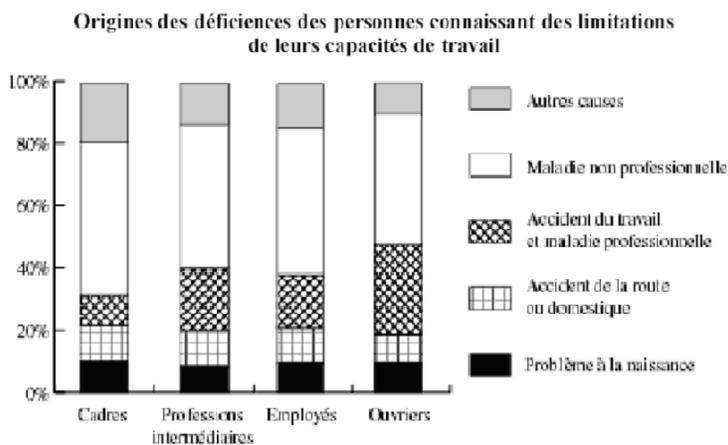
Un accord n'est pas nécessaire pour atteindre les objectifs légaux

« Il n'y a eu en définitive que peu de salariés licenciés pour inaptitude donc pourquoi conditionner votre signature à leur protection ? »

La direction dit que 4 personnes ont été licenciées à ST pour cette raison. Dans ce cas, pourquoi s'opposer à la seule revendication maintenue par la CGT pour signer : ne pas licencier une personne ayant une inaptitude, sur la durée de l'accord ?

C'est un point important car que penser d'une entreprise qui « génère » des personnes handicapées et qui ne fait pas tout pour les garder ?

Le graphe de la DARES ci-dessous montre l'origine des déficiences et leur inégalité vis-à-vis des catégories professionnelles : 10 à 30% des personnes handicapées le sont du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.



Lecture : pour 29 % des ouvriers ayant des capacités de travail limitées, l'origine du problème est soit un accident du travail soit une maladie professionnelle.

Source : Dares.

Enfin, quelques chiffres donnés par l'AGEFIPH tel que : 1 Français sur 2 sera en situation de handicap au cours de sa vie, 52 000 personnes sont victimes d'un accident du travail entraînant une incapacité permanente chaque année en France (Source «Le droit des personnes handicapées au travail décent»), plus de 8 millions de personnes sont touchées par une déficience motrice... il est évident que nous sommes tous susceptibles d'être touchés par un handicap au cours de notre vie professionnel. Il est donc impératif d'avoir des garanties.

« En terme de maintien dans l'emploi, ce sont plus de 150 situations qui sont traitées tous les ans. Ce n'est pas un point positif de l'accord ? »

Même sans accord, il y a obligation pour ST de traiter toutes les situations problématiques de maintien dans l'emploi.

« Sans accord, vous allez mettre les handicapés hors de ST ? »

Evidemment que non. Si ST venait à licencier les personnes handicapées d'une part ils auraient à en assumer les conséquences en terme d'image et de « Responsabilité Sociétale d'Entreprise » et d'autre par les pénalités financières augmenteraient, ceci sans compter les risques de poursuites judiciaires.

Il est ici utile de rappeler que même sans accord, les salariés handicapés ayant une RQTH bénéficient d'aides pour l'orientation, les aménagements, de priorités d'accès à diverses mesures d'aide à l'emploi, un préavis qui peut être allongé...

« Vous ne pensez pas que s'opposer à l'accord risque de pénaliser ST ? »

Nous, CGT, œuvrons pour l'accès à l'emploi des personnes handicapées et non pour défendre les intérêts de ST. Si ST ne veut pas ou ne peut pas atteindre le seuil des 6%, cela ne pose pas un problème en soi. L'argent que ST n'utilise pas efficacement à cet effet sera versé à l'AGEFIPH qui l'utilisera de façon plus solidaire en permettant à des personnes handicapées de travailler dans d'autres entreprises qui ont plus de difficultés à les inclure du fait de leur taille et de leurs moyens financiers réduits (PME, PMI par exemple)

« Ne pensez-vous pas que de nombreuses actions et programmes ne pourront plus être soutenus si pas d'accord ? »

Pourquoi ? Pensez-vous que ST n'a pas les moyens de financer une politique envers les handicapés de 1 à 2 M€/an au regard de l'équivalent donné à son CEO et des 300 M€ donnés aux actionnaires en dividendes chaque année ?

Par ailleurs, avec les différents accords handicap signés par toutes les organisations syndicales, ST a accumulé au fil des ans un reliquat de 2.2M€ qu'elle n'utilise pas. Cet argent n'est donc pas mobilisé pour l'inclusion des personnes handicapées. Il y a fort à parier que l'argent ne doit pas être perdu pour tout le monde et qu'il doit fructifier sur un compte de ST. La CGT n'accepte pas que de l'argent qui devrait aider les personnes handicapées ne soit pas utilisé à cette fin.

« L'accord a permis à des personnes handicapées d'avoir des aménagements. Comment ils vont faire maintenant ? »

Ces aménagements auraient été faits même sans un accord. Ils auraient été financés par l'AGEFIPH au lieu de ST. Si ST ne revient pas sur sa position en négociant sérieusement, nous reviendrons à la situation d'aide par l'AGEFIPH et nous serons sûrs que les aides iront directement aux personnes handicapées qui en ont besoin.

« La direction ne risque-t-elle pas d'arrêter le contrat de certains salariés de RSE ? »

C'est vraiment ce que l'on appelle du chantage non ?

Le RSE ne se limite pas aux handicapés (à supposer que l'absence d'un accord supprime toute activité dans ce domaine car quid des handicapés en poste et de l'obligation de ST d'aller vers les 6%).

Il y a par exemple un énorme travail pour rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes dans cette entreprise et le temps libéré pour ces salariés de RSE pourrait être utilisé dans ce sens.

« Vous n'avez pas peur de perdre les prochaines élections du fait de votre opposition au projet de la direction sur l'handicap ? »

La CGT ne se positionne pas en fonction de considérations électoralistes mais en fonction de l'intérêt des salariés qui ici ont la particularité d'être handicapés. Nous donnons aux salariés toutes les informations en notre possession, discutons collectivement les décisions à prendre et les expliquons. Nous faisons ensuite appel à l'intelligence des salariés pour se positionner en connaissance de cause. Il est sûr que si une majorité nous rejoint nous sommes dans une meilleure position pour incarner un contre-pouvoir à la direction avec la possibilité de signer ou de s'opposer à un accord, que si c'est une minorité.