

L'intransigeance de la direction fait échouer l'accord



“Emploi des personnes handicapées”

Il faut obtenir un nouvel accord amélioré

Un nouvel accord triennal sur « L'emploi des personnes handicapées » devait être négocié pour 2013-2015. Devant l'impossibilité d'obtenir de la direction des engagements fermes d'embauches en CDI de personnes handicapées, la CGT s'est focalisée sur le refus du licenciement des salariés ST&STE qui seraient touchés par un handicap. Nous avons mené ce travail avec la CFDT.

Le premier texte « direction-CGC » signé le 23/11 comportait la rédaction suivante

« Dans le cas extrême où une solution de reclassement interne ne serait pas possible, une procédure de licenciement pour inaptitude serait appliquée dans le cadre de la loi et en coordination avec la médecine du travail. Le travailleur handicapé bénéficiera d'aides spécifiques au reclassement ou à la recherche d'une solution adaptée à son handicap : formation de reconversion, outplacement, accompagnement dans l'attente d'un statut d'invalidité délivré par la CRAM l'empêchant de reprendre une activité professionnelle »

Devant la non signature de la CGT et la CFDT et le risque d'une opposition à l'accord, la direction a introduit la possibilité de maintenir dans l'emploi 9 mois un salarié qui s'engagerait dans un reclassement externe. Suite à l'opposition à l'accord faite le 3/12 par la CGT et la CFDT, elle a porté sous condition cette période à 12 mois. Nous avons aussi obtenu une priorité au réembauchage.

Mais 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). Voici le texte de la proposition CGT :

« 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. La direction dit aussi qu'il n'est pas possible de laisser au placard un salarié. Certes, mieux vaut un reclassement, mais dans l'attente, mieux vaut rester salarié que devenir chômeur ! On nous a opposé aussi que le nombre de cas était très limité. Mais alors pourquoi refuser la garantie demandée ? Et pourquoi le DRH nous dit-il alors qu'il ne peut s'engager sans connaître l'ampleur du problème dans les années qui viennent ?

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

La CGT a fait une déclaration, qui se conclue ainsi :

« (...) Nous regrettons que la direction n'ait pas accepté notre proposition de geler pour la durée de l'accord les procédures de licenciement pour inaptitude, ceci pour reclasser dans la sérénité les salariés inaptes, à l'intérieur de l'entreprise, voire à l'extérieur si accord de l'intéressé.

Nous préconisons donc la reprise au plus tôt des négociations. La meilleure chose serait de proroger l'accord pendant cette négociation. A défaut nous demandons la prise en charge par ST des actions prévues dans le domaine du handicap, pendant la période, que nous souhaitons brève, où il n'y aurait pas d'accord »

La direction a immédiatement enclenché le grand classique chez ST&STE, à savoir le chantage.

Le nouveau DRH a fait la liste de tout ce qui allait être supprimé dès le 1 janvier !

Nous avons alors demandé que la direction poursuive les actions « handicap » le temps que nous trouvions un accord satisfaisant. Impossible, dit le DRH, nous n'avons pas d'argent. Ceci signifie que ST n'est prête à agir pour le handicap que dans la mesure où ces actions sont entièrement financées par l'exonération de la cotisation qu'elle doit payer à l'AGEFIPH ! C'est une honte ! On retrouve la gestion financière de nos dirigeants, y compris sur une question comme le « Handicap ». Ceci va nous inciter à beaucoup plus de vigilance quant à l'utilisation des fonds, si, comme nous l'espérons, on arrive à un nouvel accord.

Nous reviendrons dans un prochain tract sur le bilan du précédent accord, sur ce qui a marché et ce qui ne va pas et qu'il faut améliorer dans les divers domaines de l'accord.

Pour commencer nous rappelons ci-dessous brièvement le cadre légal de ces accords « Handicap ».

Le cadre légal

La loi impose aux entreprises de plus de 20 salariés 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 handicap 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.