

# Handicap : reprise des négociations



## La direction avait menti !

En décembre 2012, la direction avait brutalement mis fin aux négociations « handicap » prétendant que la DIRECCTE (l'administration du Travail) imposait un accord avant fin 2012. La CGT et la CFDT avaient alors exercé leur « droit d'opposition » au texte signé entre CGC et direction le 23/11/2012. (Ce droit permet à des syndicats représentant plus de 50% des votants aux élections de CE de rendre caduc un accord minoritaire.)

## La CGT avait alors écrit à la direction et à la DIRECCTE le courrier suivant, en date du 5/12/2012:

*« Nous ne sommes pas maîtres du calendrier qui a laissé très peu de temps à cette négociation. La CGT (ainsi d'ailleurs que la CFDT) a tenté d'obtenir des engagements précis, concrets, de la direction. La direction se disant incapable de s'engager sur un nombre d'embauches CDI, nous nous sommes focalisés sur les garanties de maintien dans l'emploi des salariés de St/Ste qui deviendraient inaptes.*

*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 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. »*

## Dès le 11/12, nous avons reçu de la DIRECCTE la réponse suivante :

*« Je vous remercie pour cette information. Je forme le vœu, cela commence à en être la saison, que vous puissiez parvenir à un accord avec votre direction. Techniquement nous pouvons envisager un agrément rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier sur un accord présenté au 1<sup>er</sup> semestre. »*

A la même période – ainsi que début janvier - la direction a publié de nombreux mails adressés aux salariés et aux personnes handicapées, s'en prenant aux vilains petits canards (CGT et CFDT) qui auraient détruit l'accord. La CGC y rajoutait son grain de... fiel !

Les courriers de la DIRECCTE montrent qu'il était possible de poursuivre les négociations. La direction a préféré faire une opération de « com » visant à discréditer CGT et CFDT. C'est pas joli joli tout ça...

Bref... la vérité a fini par s'imposer. Et en ce début d'année, la direction a tranquillement re-convoqué des négociations dont la première séance s'est tenue le 23/1/2013.

## La séance du 23 janvier 2013

Par rapport à l'accord initial « CGC- direction » du 23/11/2012, quelques points avaient déjà été modifiés en décembre suite à la démarche d'opposition CGT-CFDT, dont ceux-ci :

- Mise en place de programmes FAM (Formation Adaptation aux Métiers) au niveau Bac+2, et titularisation de 20% des personnes ayant suivi avec succès les programmes FAM
- Précision sur les objectifs d'emploi : *« La direction s'engage à ce que le taux d'emploi progresse régulièrement tout au long de l'accord. La progression sera suivie localement et nationalement, l'objectif étant d'obtenir un minimum de 20% de croissance pour chacun des sites et de 30% au niveau national, soit une progression de 1 point du taux d'emploi »*

- Possibilité pour un salarié de se faire accompagner sur sa demande par un représentant dans la Commission de maintien de l'emploi

Au cours de la séance du 23/1 quelques autres modifications ont été acceptées par la direction :

- Changement des 3 jours de congés handicap en 6 demi-journées à la convenance du salarié et 10 demi-journées en cas de handicap lourd ;
- Taux de titularisation en sortie des contrats FAM porté de 20% à 50% (cela représente 10 personnes)

## **Protection des salariés devenant inaptes**

La CGT a repris la proposition faite fin 2012 avec la CFDT :

*« 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 »*

**La direction a refusé une nouvelle fois cette demande.** Nous avons proposé, hélas sans succès, à la CGC de se battre ensemble pour ce point qui nous apparaît comme une protection pour les salariés. La direction a aussi refusé une priorité à la réembauche... qu'elle avait acceptée en décembre pour ... « punir » la CGT de n'avoir pas signé l'accord en décembre. Mesquinerie au détriment des gens !

Le texte a néanmoins évolué par rapport à l'accord initial « CGC-Direction » qui affirmait simplement

*« 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 »*

Le dernier texte propose un dispositif de reclassement externe, si le salarié le souhaite, avec accompagnement des salariés pour 9 mois au moins. Une Commission de Validation Nationale est proposée pour examiner les cas les plus difficiles.

## **La CGT a aussi soulevé les points suivants :**

N'est-il pas possible de ré-internaliser dans l'entreprise certains travaux sous-traités ?

Réponse : Non, ces travaux sont déjà accordés à des ESAT

Comment s'assurer que le budget (qui est exclusivement de l'argent qui irait à l'AGEFIPH, donc aux handicapés, en l'absence d'accord) est bien utilisé ? Notamment qu'il n'y a pas une part trop grande consacrée à la « communication » ? (exemple : à Grenoble, ce poste a représenté 36% du budget contre un maximum de 20% prévu dans l'accord précédent)

Réponse : le budget est mutualisé dans toute l'UES et le contrôle est fait par l'Administration ; il est présenté en commission de suivi de l'accord.

**La prochaine réunion de négociation a lieu le 6 février.**  
**La CGT poursuivra sa bataille pour améliorer les droits**  
**des personnes concernées.**