

ACCORD SUR L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Pour une réelle politique en faveur des salariés handicapés : embauche, maintien et évolution dans l'entreprise

Malgré les grandes déclarations du chef de l'État et une nouvelle Loi votée en 2005, l'emploi de salariés handicapés ou leur maintien dans l'emploi constitue toujours, en France, un véritable défi alors que bien peu d'entreprises atteignent le seuil légal de 6% de leurs effectifs. Le Groupe Caisse d'Épargne ne déroge pas à cette anomalie : il emploie à ce jour 2,6% de travailleurs handicapés.

C'est dans ce contexte que la Caisse nationale a engagé en début d'année des négociations qui viennent d'aboutir à un important accord sur lequel le SYNDICAT-UNIFIE/UNSA s'est engagé. Ce texte s'impose à l'ensemble des entreprises de la branche Caisse d'Épargne. En effet, si quelques unes, bien peu nombreuses, avaient mis en place les processus nécessaires, la grande majorité d'entre elles se "contentait" de verser les pénalités réglementaires à l'AGEFIPH¹ et se donnait bonne conscience en permettant à quelques entreprises spécialisées (ESAT, ex-CAT) de faire travailler des salariés ne trouvant pas d'emploi en milieu ordinaire.

PRIVILEGIER LA QUALITE A LA QUANTITE

L'objectivité impose de reconnaître que, de l'aveu même des nombreux acteurs de ce milieu, l'embauche et surtout la réussite de l'intégration de salariés handicapés ne sont pas choses aisées pour de multiples raisons, culturelles, économiques, organisationnelles.

Fort de ces constats et au-delà des incantations, le SYNDICAT-UNIFIE/UNSA a préféré privilégier les moyens plutôt que de se focaliser sur le nombre d'embauches, estimant qu'une fois enclenché, le processus ne pourra que progresser. Créer les mécanismes, encourager les initiatives, aura très vite pour conséquence de modifier les comportements face au handicap.

Nous nous sommes donc employés, au cours de ces négociations, à veiller à ce que les dispositifs mis en place répondent bien à cet objectif.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

- ◆ **Au niveau national**, une *MISSION HANDICAP ET DIVERSITÉ* (MHD) rattachée à la RH Groupe, chargée de coordonner et d'animer les actions aux niveaux national et local.
L'absence jusqu'à maintenant de cette structure était, selon nous, révélatrice du peu d'implication du Groupe et nous le dénonçons. Cette création répond à une de nos principales exigences.
- ◆ **Au niveau de chaque entreprise**, un *POLE DE COMPETENCES ET D'EXPERTISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES* rattaché à la DRH est chargé de l'organisation de la mise en œuvre des dispositions prises, du suivi et de la communication auprès de l'ensemble des salariés. De plus, un *Référent handicap* est désigné au sein de chaque entreprise et travaille en étroite relation avec la mission nationale.

... / ...

¹ ASSOCIATION DE GESTION DU FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES

- ◆ **FINANCEMENT** : Point très important, un budget de référence est déterminé sur la base des contributions que les entreprises auraient versées à l'Agefiph. **De plus et à l'initiative du SYNDICAT-UNIFIE/UNSA, ce budget est centralisé auprès de la Mission Handicap et Diversité avec un droit de tirage qui sera débloqué sur dossiers. Cette notion de droit de tirage est importante pour favoriser la qualité de constitution des dossiers générateurs d'actions.**
- ◆ **EMPLOI** : L'accord prévoit le recrutement de 170 nouveaux salariés handicapés (chiffre net ne prenant pas en compte la compensation des départs de salariés handicapés actuellement recensés dans les entreprises de la branche) pendant la période de l'accord (3 ans), prioritairement en CDI.
- ◆ **MAINTIEN DANS L'EMPLOI** : Des dispositifs destinés à favoriser le maintien dans l'emploi sont prévus :
 - adaptation au poste de travail ou reconsidération du poste occupé,
 - recherche de techniques et technologies innovantes.
- ◆ **TELETRAVAIL** : **Très important, à la demande du SYNDICAT-UNIFIE/UNSA, un dispositif incluant le télétravail est prévu.**
- ◆ **ACCUEIL ET INSERTION** :
 - Mise en œuvre dans chaque entreprise d'actions de communication, de formation et de sensibilisation,
 - Accompagnement par un tuteur des nouveaux embauchés,
 - Mise en place d'un parcours d'accueil d'intégration ou de réintégration,
 - Formation de l'équipe accueillante,
 - Actions de communication et de sensibilisation.

Ce point sur l'accueil et l'insertion constitue également un élément déterminant de notre signature dans la mesure où tout le monde s'accorde à dire que l'échec d'une embauche de personne handicapée est souvent la conséquence d'une absence d'accompagnement du salarié et des équipes accueillantes ainsi que d'une bonne préparation en amont.
- ◆ **GESTION DES CARRIERES** : Au-delà des accords collectifs existants, l'accord ajoute des mesures particulières pour les salariés handicapés en matière de mobilité et de reclassement.
- ◆ **FORMATION DES JEUNES HANDICAPES** : Mise en place de relations et de partenariats avec les écoles, universités et organismes de formation spécialisés afin d'accueillir les jeunes handicapés, en vue d'insertion.
- ◆ **SUIVI DE L'ACCORD** : Chaque entreprise est tenue d'établir un bilan annuel constatant les évolutions recensées. Au niveau de la branche, **une commission de suivi, composée des signataires de l'accord, est réunie semestriellement pour suivre l'application de l'accord** (bilan intermédiaire et état des dépenses). Signataires de ce texte, il nous apparaît important d'être associés à un véritable suivi des actions menées et d'avoir un regard sur la consommation des budgets afférents.

Enfin, le Groupe s'est engagé par une lettre de ses dirigeants à aider les salariés handicapés qui auraient besoin de moyens de transports adaptés ou de véhicules aménagés.

Cet accord, le premier du genre dans le Groupe Caisse d'Épargne, doit être l'élément déclencheur d'une véritable politique en faveur des travailleurs handicapés. Nous savons tous qu'il faudra faire preuve de détermination pour que les objectifs fixés soient atteints. Le SYNDICAT-UNIFIE/UNSA prendra toute sa place dans ce défi.

*Le Secrétariat National :
Jean-David Camus, Gérard Commarmond, Patrick Galpin, Serge Huber et Michel Ricard.*