

SALARIÉS HANDICAPÉS SALARIÉS D'ABORD !



Options a rencontré Pascal Cauchin Simon, animateur du collectif Ufict en région Lorraine et aussi membre de la commission nationale de suivi de l'accord Handicap : accord dénoncé et renégocié à la hausse par la CGT.

Options : Peux-tu nous dire où tu travailles et quels sont tes mandats vis-à-vis du handicap ?

Je suis un agent du service commun et j'ai été mandaté par notre fédération pour siéger à la commission nationale de suivi de l'accord handicap pour ERDF et à la commission d'attribution des aides individuelles. Je siégerai au niveau régional dans les mêmes commissions.

Lors de la négociation de l'accord pour les personnes en situation de handicap, nous n'avons pas signé l'accord proposé par l'entreprise, alors qu'il a été signé par les autres fédérations.

Mais nous sommes allés plus loin, car nous avons dénoncé cet accord, et comme nous représentons plus de 50 % aux élections professionnelles, une nouvelle négociation s'est donc ouverte au travers de laquelle nous avons obtenu de grandes avancées (voir le tableau comparatif).

Aujourd'hui, après deux ans de fonctionnement, que peux-tu nous en dire ?

Sur ERDF, au 31 décembre 2013, il y a 1 288 personnes en RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), mais en fait le nombre de personnes en situation de handicap est beaucoup plus élevé, car c'est une démarche individuelle et volontaire que de se déclarer. Au niveau national, nous avons un suivi des actions réalisées en région.

Force est de constater que l'engagement des directions n'est pas le même suivant les unités : beaucoup de freins et de préjugés subsistent.

Que fait et que devrait mieux faire la CGT vis-à-vis du handicap ?

Il y a eu 92 embauches de travailleurs handicapés en 2013, mais nous constatons que certaines n'aboutissent pas à la titularisation.

Nous devons, avec les IRP, mieux nous occuper de ces

salariés : le CHSCT doit donner son avis sur le poste de travail, la CSP doit valider que l'embauche est bien réalisée en appliquant les textes...

Au niveau fédéral, il existe un collectif où toutes les entreprises du champ fédéral peuvent être représentées sur cette question. Pour 2015, une grande journée d'étude sur le handicap est en projet.

Que peut faire l'Ufict de particulier ?

Très peu de cadres ont une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ; nous avons à gagner dans les consciences qu'un collègue en situation de handicap peut aussi être cadre. Du fait de la confidentialité, les managers de première ligne n'ont pas connaissance qu'ils ont un(e) salarié(e) en situation de handicap dans leur équipe. Cela crée des incompréhensions, une inadaptation des attentes des uns vers les autres, et beaucoup de collègues en situation de handicap se considèrent à juste titre discriminés. En effet, nos entreprises ont tendance à donner des NR (Niveaux de Rémunération), mais rarement des GF pour la reconnaissance de la qualification et du professionnalisme : il existe, là aussi, comme pour l'égalité homme/femme, un plafond de verre.

Comment appréhender les problèmes rencontrés ?

D'abord, nous devons répondre aux demandes et attentes individuelles, mais il ne faut pas en rester là : il faut ensuite les organiser pour, à terme, en faire des réponses collectives. Sans oublier le management, afin de ne pas arriver à des situations de blocage quand un manager est en difficulté vis-à-vis d'une personne en situation de handicap dans son équipe.

Existe-t-il des aides particulières ?

Pour compenser leur handicap, les collègues sont ame-

nés à acheter des appareils, des équipements. Il existe des organismes pour les accompagner dans leur choix, et d'autres qui interviennent financièrement. Je participe aussi à la commission d'attribution des aides individuelles. Dans ces commissions, nous attribuons des aides financières ponctuelles (non imposables) pour compenser le handicap : permis de conduire, matériel orthopédique, prise en charge de la conduite automatique, d'aménagement de voiture (voire un forfait pour l'achat d'une voiture), matériel ou équipement pour l'aménagement de la maison.

En-dessous d'un reste à charge de 500 €, les demandes sont étudiées en région, au-dessus c'est vu au niveau national. Malgré ces aides, la somme à la charge des collègues est souvent importante.

Il faut aussi savoir que l'accord prévoit une aide de 300 € pour les enfants handicapés des collègues.

Comment prendre contact avec les élus CGT dans les commissions ?

Le plus facile est de se rapprocher de son syndicat qui viendra vers nous : toutes les coordonnées des membres du collectif fédéral sont sur le site de la FNME.

Mon témoignage ne porte que sur ce que je vis à ERDF, mais dans toutes les entreprises de notre champ fédéral, il y a des militants qui s'impliquent sur ce domaine. Nos élus et mandatés, au quotidien, travaillent à ce que des mesures soient prises pour compenser le handicap, et faire aboutir les revendications des collègues en situation de handicap. ■

Quelques chiffres sur le handicap

- 80 % des handicaps sont INVISIBLES,
- 85 % des personnes en situation de handicap n'ont besoin d'aucun aménagement dans leur environnement de travail,
- 15 % des personnes en situation de handicap sont des accidentés de la route,
- 2 à 3 % des personnes en situation de handicap se déplacent en fauteuil,
- 1 personne sur 2 sera confrontée à une situation de handicap, temporaire ou durable, au cours de sa vie professionnelle,
- la loi fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés une obligation d'emploi de personnes handicapées de 6 % de l'effectif global
- en 2009, le taux d'emploi réel de personnes handicapées dans le secteur privé sans accord spécifique a été de 2.7 % de l'effectif global,
- en 2012, les handicapés représentaient 6.4 % des demandeurs d'emploi tous publics (soit une progression de 13.9 % en un an d'après les données de Pôle emploi - chiffres clefs mai 2012-Agefiph).

COMPARATIF AVANT / APRÈS

	Ce qu'avaient signé la CFDT, CFE-CGC, FO	Ce qu'a obtenu la CGT après renégociation de l'accord
Emplois (sur la durée de l'accord)	160	240
Contrats alternance et de professionnalisation (sur la durée de l'accord)	80	100
Bilan emplois en fin d'accord (embauches, départs en retraites, selon hypothèse de départs en inactivité 200 à 230)	+ 40 à + 10	+ 140 à + 110
Taux emploi salariés handicapés	4,65 % (+ 1 point)	5,09 % + réaffirmation objectif 6 %
Budget	Non inscrit dans l'accord 11,7 millions d'euros ?	Inclus dans l'accord 17,1 millions d'euros
Répartition du budget	Non inscrit dans l'accord	Inclus dans l'accord : maximum 30 % du budget pour le pilotage et la communication (revendication CGT) 70 % utilisés pour les besoins des salariés en situation de handicap
Contrôle social des achats de prestations au secteur protégé	Néant	Référence explicite à l'accord STSR et du rôle des comités de suivi régionaux/national
Mise en oeuvre d'une action « phare » dans le domaine de la formation initiale (revendication CGT)	Référence à des actions en régions sans contenu précis	2 campus mis aux normes pour permettre l'accueil en formation des salariés handicapés (Lille et La Pérolière) : accessibilité, hébergement, matériels adaptés, sensibilisation des formateurs...
Mesures de suivi et de rattrapage (évolutions de carrière)	Insertion dans l'accord de cette revendication portée par la seule CGT (entretiens hors hiérarchie, mesure de raccordement en cas d'écarts constatés, etc.)	Idem