

EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Handicap et emploi : pour l'égalité des chances !

Depuis 2008, les Caisses d'épargne ont engagé une démarche favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap. Plutôt que de verser, sans droit de tirage particulier, des pénalités à l'AGEFIPH¹, les entreprises de la branche n'atteignant pas le taux requis de travailleurs handicapés (6 %), affectaient les sommes compensatrices à un compte dédié (AGATHE) permettant ainsi de financer des actions en faveur de l'emploi de personnes handicapées dans la branche. Aujourd'hui, ce taux d'emploi s'approchant du seuil requis, les versements fondent, limitant d'autant le potentiel de financement d'actions spécifiques. Attention, risque de « récession » !

UN 4^{ÈME} ACCORD SIGNÉ PAR LE SU-UNSA

En 2007, le Syndicat Unifié-Unsa fut un des fers de lance de la négociation du premier accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. À l'époque, le taux d'emploi en Caisses d'épargne était de 2,34% et certains syndicats vilipendaient ce texte qui ne prévoyait pas d'atteindre en deux ans les 6% requis, trahissant un total manque d'ambition... mais les faits confortent notre réalisme : nous avons signé le 4^{ème} accord qui couvre la période 2017-2019 dont l'objectif affiché est d'atteindre un taux de 5,3% !

DES AMBITIONS CONTENUES MAIS RÉALISTES

Il est certes tentant de « foncer » sur les 6% pour la branche. Plusieurs entreprises dépassent d'ailleurs ce seuil, certaines s'en approchent, pour d'autres encore il reste du chemin à parcourir... La roue ne tournerait-elle pas forcément dans le bon sens ? Si F. Pérol a annoncé que d'ici 2020 seuls 2 départs sur 3 seront remplacés, le constat est bien plus dégradé concernant le remplacement des personnes handicapées. La population concernée est plus sujette à des départs anticipés et le recrutement y est aujourd'hui bien plus complexe que dans le cadre général. Concernant la ressource « RQTH » (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), elle est forcément moins prolifique que la première fois où elle a été activée. Quant aux nouvelles règles sur l'incapacité, elles renforcent les départs anticipés !

¹ AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)

LES HANDICAPÉS DANS L'ŒIL DU CYCLONE ?

Le phénomène est amplifié par certaines entreprises qui n'hésitent plus à se « séparer » de salariés en situation de handicap, notamment par le biais de licenciements pour faute. Est-ce une simple coïncidence ou doit-on craindre une forme d'ostracisme de quelques DRH à l'encontre de ces collègues ? Attitude déloyale et en total désaccord avec le sens même de l'accord.

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI PORTÉ AU FIRMAMENT

En effet, le maintien dans l'emploi est la priorité de ce 4^{ème} accord. Sa signature par BPCE engage les entreprises ! Plusieurs axes peuvent être activés en ce sens :

- Des réunions « maintien dans l'emploi » animées par le référent handicap afin d'identifier les situations,
- L'adaptation du poste de travail avec accès aménagé,
- La reconsidération du contenu de l'emploi occupé,
- Le choix d'un lieu de travail plus proche du domicile,
- La recherche d'un autre poste en accord avec le salarié,
- Le recours à des technologies innovantes concernant notamment la déficience visuelle ou auditive, l'accès au télétravail, le travail déplacé, les horaires décalés,
- Aides à la personne et prise en charge d'appareillages spécifiques, d'aménagement de véhicule, de formation au permis de conduire, de frais de déménagement, etc.

PROMOTION, FORMATION, RÉMUNÉRATION... COMME TOUS

L'accord précise certaines évidences telles que « toutes les promotions sont ouvertes aux salariés en situation de handicap », et aussi qu'« ils bénéficient d'une évolution de leur carrière et de leur rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés ». Il faudra vérifier que cela soit bien compris dans toutes les entreprises.

LE HANDICAP, QU'IL SOIT VISIBLE OU NON, NE FAIT PAS TOUJOURS BON MÉNAGE AVEC L'ENTREPRISE. OR CET ACCORD SIGNÉ PAR LE SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA, PLUS QUE FIXER DES OBJECTIFS D'EMBAUCHES, CONSTITUE UN VRAI PLAIDOYER POUR LE MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP. PUISSENT LES ACTES SUIVRE LES ENGAGEMENTS ET DONNER DE LA HAUTEUR À L'ÉGALITÉ DES CHANCES !

Le Secrétariat National du Syndicat Unifié-Unsa,
Jean-David CAMUS, Bernard CHARRIER, Philippe DONVITO
Francois-Xavier JOLICARD et Anne VOTOVIC

