



## **DECLARATION CGT.PVL COMITE D'ENTREPRISE 31/08/2011 Emploi des salariés handicapés.**

La conférence nationale du handicap qui s'est tenue le 9 juin dernier, n'aura pas convaincue les fédérations ou associations d'handicapés, pas plus que les organisations syndicales. Parmi elle, dès le lendemain, la CGT s'est largement exprimée et a dénoncé le décalage flagrant entre le dossier de presse remis par le Gouvernement et la réalité du terrain.

Les actions et engagements gouvernementaux en faveur du handicap, ne sont en fait que purs exercices de communication et promesses électoralistes, car ses actions concrètes vont tout au contraire dans le sens d'une accentuation de l'exclusion et de la discrimination.

En voici une liste non exhaustive :

- l'emploi des AVS qui attend toujours les moyens financiers qui étaient prévus,
- le vote d'une dérogation visant à l'exemption de mise aux normes d'accessibilité dans l'immobilier,
- la réduction de 7000 postes de conseillers emploi handicap dans les pôles emplois,
- l'obligation de déclaration trimestrielle des salariés handicapés en milieu ordinaire (visant à leur supprimée AAH),
- le retrait du critère « handicap » pour l'octroi d'une bourse universitaire, sont autant de mesures, qui viennent étayer notre propos.

Notons en outre que cinq ans après l'adoption de la loi qui renforce l'obligation d'emploi des entreprises, le taux de chômage des personnes handicapées est encore de 20 %, soit, le double de la moyenne nationale et que les travailleurs handicapés restent deux fois plus longtemps au chômage.

A ce titre, les entreprises ont une véritable responsabilité.

En ce qui concerne Groupama Paris Val de Loire, le Bilan de l'emploi des travailleurs handicapés pour l'année 2010 est en demi teinte.

Les efforts et moyens développés par l'entreprise restent toujours supérieurs à ceux définis par l'accord mis en place au sein de l'UDSG, et la baisse significative de la cotisation AGEFIPH à hauteur de 24% est à noter.

Pour autant, celle-ci est due essentiellement à l'embauche de salariés handicapés sous contrat à durée déterminée, et à l'octroi de la RQTH à 9 salariés de l'entreprise, puisque l'entreprise n'aura embauché en

cours d'année qu'un seul salarié handicapé sous contrat à durée indéterminée, dans le cadre des 190 recrutements effectués en 2010. Soit un rapport de 5 pour 1000.

Le recours à l'alternance reste trop faible. La CGT est donc favorable au recrutement de jeunes dans ce cadre, mais pas, comme le précise les documents fournis par la Direction, par ce que ces contrats sont financièrement intéressants, ce qui, en la circonstance frôle l'indécence, mais simplement parce que l'alternance selon nous, doit déboucher sur un recrutement en CDI, dans l'entreprise, à la fin de la formation.

En ce qui concerne le maintien dans l'emploi des salariés handicapés au sein de l'entreprise, bien des progrès restent à faire.

Il ne suffit pas d'aménager matériellement les postes et/ou les locaux, ni de faire de la communication et/ou formation, il faut créer des modes d'organisation compatibles avec les situations de handicap.

Rappelons à cet égard que le handicap ne se limite pas à celui qui se voit. Quelles sont les études menées aujourd'hui, auprès des salariés handicapés, pour vérifier l'adaptation de leur charge de travail à leur handicap, s'assurer que les contraintes de services sont compatibles avec leur état de santé ? Entre pression managériale en vue du développement ou du service client, accroissement des permanences, bafouage de l'accord sur la réduction du temps de travail, les salariés en situation de handicap ont souvent de plus en plus de mal à assumer leurs fonctions.

Plus encore que leurs collègues les salariés en situation de handicap, doivent bénéficier d'écoute et de suivi. De la part du médecin du travail, qui pourrait les recevoir au moins une fois par an, puis, du correspondant handicap, qui pourrait initier un entretien téléphonique à minima annuel et enfin, avec leur hiérarchie.

Il serait en outre nécessaire de mettre en place une gestion des fins de carrière, qui, si elle est nécessaire pour l'ensemble des salariés, l'est plus encore pour ceux qui, par accident ou suite à maladie, ont un organisme fragilisé.

Enfin, la CGT déplore que l'ensemble des divers projets qui ont été soumis aux instances dans le cadre des réorganisations successives, n'aient jamais été présentés sous l'angle des conditions de travail, et n'aient jamais contenu un quelconque paragraphe relatif au maintien dans l'emploi des handicapés dans les nouvelles organisations.

Notre organisation espérait pouvoir constater des avancées plus conséquentes, et donne de ce fait un avis défavorable au bilan présenté.

**La Délégation CGT PVL**