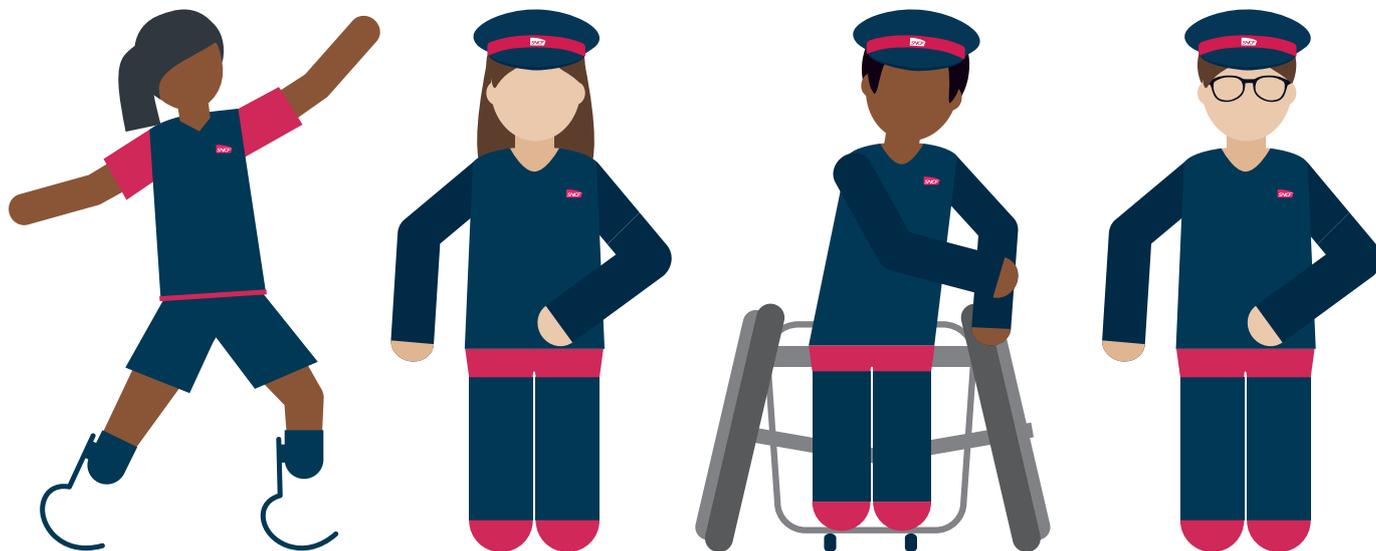




HANDICAP

LA CFDT SIGNE LE NOUVEL ACCORD COLLECTIF EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



Lors de la consultation de ses instances, la CFDT a décidé de valider la négociation de l'accord handicap négocié entre juin 2017 et mars 2018. Une étape clé qui permet la continuité d'un accord historique qui date de 1992 et qui signe l'engagement de la CFDT en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap au sein du Groupe public ferroviaire. Cette action répond à l'objectif de négociation fixé par la CFDT qui permet la mise en place d'un accord de qualité au service d'une cause citoyenne. **Décryptage.** ☺☺☺



MIEUX COMPRENDRE L'ACCORD

INCLUSION & INTÉGRATION : QUELLE SIGNIFICATION ?

Le concept d'inclusion vient du monde anglo-saxon. Il est lié aux mouvements des droits humains concernant les personnes porteuses de handicaps. Ces mouvements ont vu le jour et se sont développés dans les années 1960-1970. Ils ont trouvé des échos, notamment auprès de l'ONU dans plusieurs déclarations entre 1983 et 1992. Le concept d'inclusion met en lumière la place de « *plein droit* » de toutes les personnes dans la société, quelles que soient leurs caractéristiques.

L'intégration est, quant à elle, un terme générique majoritairement utilisé dans le domaine du handicap. Cela signifie dans le langage commun l'adaptation d'individus « *différents* » à un système dit normal. Dans l'inclusion, il n'existe pas de groupes de personnes avec ou sans handicap, toutes les personnes présentent des besoins communs et individuels. L'égalité et la différence trouvent leur place, la diversité est la norme. ●●

⬇ Inclusion



⬇ Intégration



⬇ Exclusion



⬇ Ségrégation



De gauche à droite, Nicolas Dardilhac, Olivier Boissou et Ali Benhadjba ont signé jeudi 26 avril 2018 le nouvel accord TH.

➔ Un accord au service d'une meilleure inclusion des salariés en situation de handicap

La **CFDT** a insisté sur une logique d'inclusion en complément de la démarche intégrative qui était jusqu'à présent pratiquée dans les accords précédents. Elle rappelle que le but est de contribuer à mettre à la disposition des acteurs œuvrant pour l'insertion des travailleurs handicapés (réseau CORHE, CHSCT, médecine du travail, managers, RRH et organisations syndicales), un accord-outil permettant d'accroître le nombre des cheminots TH au sein du Groupe public ferroviaire, que ce soit dans le cadre de travail ou dans leur évolution professionnelle. La **CFDT** a souhaité en mesurer la mise en pratique annuellement en profitant des comités de suivi et avoir la possibilité de faire évoluer des éléments de l'accord au travers des nouveaux comités techniques. La **CFDT** a également œuvré pour que les points clés de l'accord soient indiqués de manière synthétique dans l'accord.

➔ Les améliorations de l'accord obtenues par la démarche CFDT

Sur la responsabilisation des acteurs dans le suivi de l'accord, la **CFDT** a obtenu l'engagement de la présence de la direction activités lors des comités de suivi. Nous avons dé-

ploré l'absence de Mobilités à plusieurs reprises. La **CFDT** a insisté pour indiquer la totalité des acteurs impliqués dans cet accord TH. Sur le nombre de comités de suivi, la direction avait tenté de mettre un seul et unique comité de suivi au lieu des deux habituels.

La **CFDT** a obtenu le maintien des deux comités de suivi (national et CE) et des comités techniques dont le but est d'améliorer le fonctionnement de l'accord.

⊕ Un chantier prioritaire pour la CFDT : le travail de normalisations autour des indicateurs de suivi

L'un des premiers comités techniques sera consacré au travail sur les indicateurs de suivi. Chaque comité de suivi donnera lieu à un relevé de décision, une demande **CFDT** qui a obtenu gain de cause sur ce point.

⊕ Relais handicap formation

La **CFDT** a obtenu la mise en place d'un nouvel acteur avec la création d'un relais handicap formation afin d'améliorer l'employabilité des salariés TH et d'éviter les ruptures de parcours professionnels conformément aux engagements de l'accord. La **CFDT** a insisté sur l'importance de l'anticipation dans le cadre de modification des organisations de travail pour mieux accompagner les salariés en situation de handicap.

⊕ Le logement

La **CFDT** a obtenu un caractère prioritaire dans le traitement des dossiers de demande de logement des travailleurs handicapés. Ils seront traités et élargis aux ayants droit (conjoints et enfants).

⊕ Information sur l'accord

Les membres du réseau de l'action social seront formés aux dispositions de l'accord. ●●

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

POUR DÉCRIRE LA NOTION DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL, LA CFDT A OBTENU :

- ⊕ la mise en place de la bilocalisation dans le cadre des aménagements du poste de travail ;
- ⊕ la mise en place d'un support d'information RH ;
- ⊕ la mise en place d'un plan de déplacement entreprise (PDE) en particulier navette qui sera étudié lors d'un comité technique. ●●

OBJECTIFS

UN ACCORD QUI RÉPOND À DIX POINTS D'ENGAGEMENTS

La **CFDT** a œuvré pour que dans le cadre de l'accord les objectifs poursuivis répondent à dix engagements clairs. Parmi ces points, cinq ont été portés à leur tour par la direction.

- ① Recrutement de 350 personnes en situation de handicap au minimum sur la durée de l'accord, accueil de 120 alternants au minimum par l'intermédiaire du dispositif Hantrain et de 200 alternants hors dispositif Hantrain, ainsi que 300 stagiaires.
- ② Efforts particuliers pour rendre la formation accessible tout au long de la vie professionnelle.
- ③ Valorisation d'expériences positives pour changer le regard sur le handicap.
- ④ Réalisation d'une enquête sur la vie des salariés handicapés au travail.
- ⑤ Poursuite de la politique d'achats confiée au secteur du travail protégé et adapté.



LES CINQ POINTS NÉGOCIÉS PAR LA CFDT

- ① Responsabilisation des activités sur le portage de l'accord.
- ② Pratique de la bienveillance.
- ③ Mise en accessibilité (outils de communication).
- ④ Poursuite de la politique de sensibilisation du management.
- ⑤ Garantie d'un parcours pro pour les salariés handicapés.

LES POINTS QUI POURRAIENT À L'AVENIR AMÉLIORER LE FONCTIONNEMENT DE L'ACCORD

Pour inciter les agents à faire la démarche d'une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou de son renouvellement, nous avons obtenu la possibilité de réfléchir autour d'un dispositif incitatif dans le cadre d'un comité technique.

Les modalités seront étudiées lors d'un comité technique. La **CFDT** a formulé deux propositions : soit une subvention individuelle pour l'agent concerné, soit une aide financière pour une association œuvrant pour la cause du handicap. La **CFDT** a particulièrement insisté pour que le Groupe public ferroviaire mette en place une démarche effective, pluridisciplinaire et pérenne en ce sens autour de la cellule de maintien d'emploi (CME). Cette démarche de prévention de la désinsertion professionnelle devra intégrer les discussions avec les organisations syndicales sous forme de groupe de travail au premier semestre 2019. ●●



CE QUE NOUS N'AVONS PAS ENCORE OBTENU ET QUE NOUS PORTERONS DANS NOTRE CAHIER REVENDEICATIF

RECRUTEMENT : UN MAUVAIS SIGNAL QUI FAIT L'OBJET D'UNE LETTRE DE RÉSERVE DE LA CFDT

Le projet initial d'accord prévoyait un recrutement de 300 personnes sur quatre ans. La **CFDT** a insisté sur la reconduction à minima du volume de recrutement de l'accord précédent, à savoir 100 recrutements par an, soit 400 pour cette négociation. La direction a concédé de porter le volume à 350 sur quatre ans, soit 75 embauches par

an. Insuffisant selon nous, car c'est un message de régression dans un contexte général de réduction des effectifs. Malgré notre détermination, nous n'avons pas obtenu gain de cause sur ce point.

TITRES-RESTAURANT

La direction a refusé d'inclure dans cet accord l'usage des titres-restaurant pour les travailleurs handicapés, car elle a estimé que cela relevait de l'accord sur les titres-restaurant.



INFORMATION DE L'ACCORD

La **CFDT** avait demandé que des dispositions spécifiques d'information pour le service de santé au travail soient incluses dans l'accord. Elles ont été rejetées par la direction. ●●

J'ACCÈDE AUX OUTILS INTERACTIFS PAR UN SIMPLE CLIC



SITE INTERNET
www.cfdtcheminots.org



CHAÎNE WEBTV
www.youtube.com/user/cfdtcheminots



CFDT CHEMINOTS L'APPLI'
Sur AppStore et GoogleStore



E-TRACTS & PUBLICATIONS
www.cfdtcheminots.org/publications/nos-tracts/