

## TRAVAIL ET HANDICAP

### Vers un nouvel accord

Etant à l'origine des deux accords triennaux (2002 et 2005) sur l'emploi des salariés handicapés, la CFDT fait de nouvelles propositions.

Depuis novembre 2008 la reconduction de cet accord est en suspend. Il est donc urgent de négocier un nouvel accord. Il devra s'appliquer au nouveau périmètre incluant les trois fédérations de l'UES Arkade.

Au regard du dernier rapport, la volonté de l'entreprise d'avancer sur ce thème est réelle. Cependant, certains éléments posent questions :

- sur un budget global de 255 000 €, 135 000 € sont dédiés au fonctionnement (mission handicap, correspondants locaux, recrutements...)
- si les objectifs d'embauches ont été atteints (12 sur 3 ans) nous constatons que ces embauches n'ont pas été pérennisées, la grande majorité de ces nouveaux recrutés n'étant plus dans l'entreprise.

- en 2007, une partie importante du budget (37 000 €) était consacrée aux aménagements des locaux, fort heureusement cette ligne disparaît car sans lien direct avec les besoins des salariés handicapés de l'entreprise.
- en 2008, le budget formation managériale sur la question du handicap passe de 23 000 € à 66 000 €. Environ deux cents managers ont bénéficié de cette formation. Qu'advient-il de cette ligne budgétaire par la suite ?
- un effort particulier semble avoir été fait en 2008 sur le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.
- le budget alloué aux salariés confrontés au handicap (garde d'enfants, aménagement ...) est dérisoire (4 000€).
- on observe que le recours au travail en milieu protégé est très insuffisant.

**La CFDT rappelle l'obligation légale d'atteindre le taux de 6% d'emploi de travailleurs handicapés.  
En 2008 nous n'en sommes qu'à 3,39%.**

Fort de ces constats, la CFDT entend améliorer le prochain accord en proposant de :

- ◆ Viser un niveau d'embauche de 6% par an - soit pour 2009 sur 400 embauches prévues (renouvellements et créations) 24 embauches de salariés handicapés (en Bretagne, 27% des travailleurs handicapés sont au chômage).  
pour faciliter l'embauche de travailleurs handicapés dont les compétences professionnelles ne correspondent pas totalement aux exigences de l'entreprise.
- ◆ Pérenniser ces embauches par un suivi personnalisé.
- ◆ Redynamiser et amplifier le travail de sous-traitance avec le milieu protégé (refaire un état des lieux des possibilités de contractualisation établissement par établissement).
- ◆ Augmenter les budgets d'aide directe (aménagement de l'habitat, de la voiture, élargir l'accès au CESU...) gérés par un comité paritaire.
- ◆ Donner les moyens aux correspondants locaux pour créer un véritable réseau avec les partenaires et les professionnels de l'insertion des handicapés. (Cap Emploi, MDPH, AGEFIPH, Milieu Protégé, la HALDE, Ohé Prométhée, ...).
- ◆ Amplifier les possibilités proposées aux salariés confrontés au handicap. (Faciliter l'aménagement du temps de travail pour démarches administratives, élargir les possibilités de congés pour enfants ou ascendants handicapés, prioriser l'accès au temps partiel...).
- ◆ Promouvoir la formation en alternance qualifiante qui doit être un outil majeur
- ◆ Identifier le parcours professionnel du salarié handicapé (mise en place de formations spécifiques avec les aménagements nécessaires au handicap, mise en place d'indicateurs R.H. comme pour l'égalité professionnelle).

Le nouvel accord pourra être signé par la CFDT s'il est le reflet d'une réelle volonté de la direction de voir évoluer une situation, qui malgré les moyens financiers déployés, n'est pas à la hauteur des espérances attendues.

**La prise en compte de nos propositions accentuera encore la dynamique enclenchée ces dernières années.**