

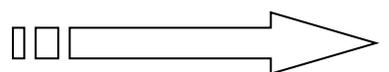
Comité de suivi accord Handicap



**MEME SI LES RESULTATS NE SONT PAS AU RENDEZ-VOUS AU GPF SNCF,
ALLONS DE L'AVANT ET RELEVONS LE DEFI !**

L'engagement responsable de l'UNSA-Ferroviaire !

janvier 2019





A la lumière de l'expérience acquise au fil des négociations des différentes versions de l'accord collectif pour l'emploi des personnes en situation de handicap, force est de constater que les organisations syndicales signataires doivent se montrer toujours plus vigilantes et, notamment, renforcer l'efficacité du suivi des engagements de cet accord, faute de contribuer à son pilotage.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, ceci suppose de développer des synergies entre les représentants en charge de l'accord au niveau national et tous les acteurs de proximité (UR, UAD, élus CSE, etc.) impliqués dans ce suivi. Cette coopération constitue un levier majeur pour faire vivre l'accord TH 2018-2021, dans toutes ses dimensions.

L'UNSA-Ferroviaire a signé cet accord et veille, par sa signature adossée à une lettre de réserve qui met en évidence les principaux points nécessitant vigilance, à tout mettre en œuvre pour aboutir à une application optimale du texte.

Pour rappel, voici les thèmes mis en exergue dans la lettre de réserve :

- *Malgré la volonté des négociateurs du GPF de se faire les porte-parole des EPIC et de leurs activités et domaines et de leur volonté de respecter les engagements de l'accord, son caractère non contraignant en termes de résultats insinue beaucoup d'incertitudes, renforcées par la volonté de l'entreprise de ne pas piloter l'accord paritairement mais de seulement suivre l'évolution d'indicateurs annuels qui seront, néanmoins, déterminés dans des comités techniques paritaires,*
- *Le niveau de l'engagement de recrutement (350 sur les 4 années d'exercice de l'accord) qui n'est pas à la hauteur des exigences de la loi du 11 février 2005 pour l'Egalité des Droits et des Chances, la Participation et la Citoyenneté des Personnes Handicapées, laquelle oblige les entreprises de plus de 20 salariés à atteindre un taux d'emploi minimum de travailleurs handicapés de 6%,*
- *Le faible taux d'emploi, toujours inférieur au taux légal en vigueur avec 4,52% sur l'ensemble du GPF, reste préoccupant avec des sorties massives de l'Entreprise d'agents en situation de handicap attendues dans la période de mise en œuvre du nouvel Accord mais non compensées par les recrutements,*
- *Portée par l'UNSA-Ferroviaire, la question du maintien en emploi va devenir cruciale dans les prochaines années, notamment du fait de l'allongement de la vie au travail et de la probabilité plus élevée de survenue d'inaptitudes partielles ou définitives et de maladies chroniques invalidantes qui peuvent déboucher sur un handicap acquis rendant nécessaires des reclassements. Notre organisation syndicale s'engage à prendre une part active dans les comités techniques appelés à travailler ces sujets avec comme point d'orgue les rôles, missions, responsabilités, fonctionnement, etc., de la Commission de Maintien en Emploi (CME), en étroite collaboration avec le CHSCT qui reste l'instance de référence sur ces sujets,*
- *L'UNSA-Ferroviaire n'a pas été entendue sur le sujet du don de congés, droit pourtant inscrit dans la loi et à même de donner aux agents du GPF des moyens supplémentaires d'affronter des situations personnelles douloureuses, impliquant enfants et ascendants et un besoin de soutien de la part d'un entourage dont la disponibilité reste compliquée à organiser,*

- Enfin, l'UNSA-Ferroviaire, qui a joué un rôle essentiel dans la négociation de l'accord Titres Restaurant, rappelle sa volonté que les dispositions négociées en faveur des personnes dont la déficience de mobilité les empêche d'effectuer les trajets aller-retour vers les restaurants d'entreprise en 20 minutes maximum, soient portées à la connaissance d'un public large comprenant a minima, les agents, les CorHE¹, les médecins du travail et les travailleurs sociaux.

En effet, ces personnes peuvent être éligibles aux titres restaurant sur présentation d'un certificat médical dûment émis par le médecin du travail.

Or, cette facilité n'a pu trouver place ni dans l'accord Titres Restaurant, ni dans l'accord TH.

L'approche du handicap reste empreinte de préjugés qui ont la vie dure mais qu'il faut combattre pied à pied, avec diplomatie et pédagogie, inlassablement, pour faire bouger les mentalités. En effet, on ne répètera jamais assez que ce n'est pas parce qu'une personne est sourde ou atteinte d'une malformation qu'elle est moins compétente. Cela devrait tomber sous le sens. Pourtant, les personnes en situation de handicap restent souvent sur « le banc de touche ».

Parmi les « irritants » récurrents, on trouve l'accessibilité des locaux toujours peu ou pas adaptés aux personnes à mobilité réduite, la difficulté d'entrer en formation professionnelle mais aussi, et surtout, le « validisme »², forme de discrimination qui repose sur l'idée que « handicapé » signifierait « inférieur ».

La politique d'inclusion défendue par l'UNSA-Ferroviaire et qui s'exprime au travers de l'accord collectif, doit combattre ce préjugé qui fait de la personne valide, en bonne santé, la norme universelle (« capacitisme »²). On reste prisonnier du stéréotype collectif qu'il est plus compliqué d'accueillir un travailleur handicapé qu'une personne qui ne l'est pas.

C'est cette thématique de l'inclusion, adossée à la communication autour de la perception du handicap, qui a été le fil conducteur des travaux de la Mission Handicap en 2018. « Marjolaine, Matthieu et Moussa », ainsi que tous les autres, relèvent le défi en témoignant de leur quotidien dans leurs métiers respectifs de cheminots. Ces témoignages présentés sur « Youtube » sont une bouffée d'air pur portée avec dynamisme et joie de vivre, malgré la réalité du handicap. Au-delà de leur témoignage individuel, c'est aussi tout l'engagement d'une équipe autour d'eux qui est mis en avant : OUI, c'est possible, y compris dans les métiers de la sécurité ! Autour de la personne handicapée, c'est un collectif de travail qui s'exprime : « Handicapé n'est pas mon métier, nous sommes des agents SNCF avec des compétences et des ambitions professionnelles ».



Lors du comité de suivi national qui s'est tenu le 8 janvier 2019 et qui se singularise par la pauvreté des données quantitatives transmises en amont, la Mission Handicap Nationale a présenté ce travail de communication démarré en 2018 et qui se poursuivra très largement en 2019 par des actions de sensibilisation dans les trois EPIC.

¹ CorHE = Correspondants Handicap et Emploi (ex-CorTH)

² Validisme = désigne toute forme de discrimination ou de jugement défavorable contre les personnes vivant en situation de handicap physique (paraplégie, tétraplégie, amputation, etc.). C'est une forme de « capacitisme », une discrimination basée sur le handicap. (Source : www.encyclopedie.fr)

COMMUNICATION / SENSIBILISATION



- C'est ainsi que l'EPIC SNCF a développé des permanences en Ile-de-France et en Province, ouvertes à toutes les personnes en situation de handicap. Elles ont amené la mise en œuvre d'animations thématiques en direction des managers.
- L'EPIC Réseau s'attaque, quant à lui, aux difficultés du recrutement au travers d'un audit qui sera réalisé en 2019, et qui a pour but de comprendre, pour les traiter, les freins rencontrés afin de les dépasser.
- L'EPIC Mobilités, pour sa part, a décidé de se rapprocher des acteurs du terrain en mettant en place un nouveau réseau de CORHE (Correspondant Handicap et Emploi) au plus proche de chaque CSE.

Aujourd'hui, il est trop tôt pour dresser le bilan de l'année 2018 mais nous pouvons parler des grandes tendances qui se dégagent de la 1^{ère} année de vie de l'accord d'entreprise 2018-2021 :

RECRUTEMENT



En ce qui concerne l'item du recrutement, disons-le d'emblée : l'année écoulée laisse entrevoir un large déficit de recrutement, certes dans la tendance négative du recrutement de l'Entreprise, pour aboutir à la situation de 59 agents en situation de handicap recrutés sur l'ensemble des trois EPIC, soit environ 32% de moins que prévu. La Direction évoque toujours des difficultés de « sourcing³ » aggravées en 2018 par une image de l'Entreprise dégradée dans les médias à la suite du conflit du printemps dernier.

Vos représentants au comité national de suivi sont dubitatifs quant aux raisons invoquées : ce sont les mêmes qui nous sont répétées au fil du temps. Par contre, nous comprenons que le GPF ne soit pas très attractif pour certains profils recherchés. La politique de l'emploi et de la rémunération n'est peut-être pas à la hauteur des attentes des potentiels candidats au recrutement, surtout en Ile de France.



Le seul point de satisfaction concernant le recrutement se trouve dans la reconduction et l'élargissement du dispositif Hantrain qui permet, à lui seul, de couvrir quasiment la moitié des recrutements réalisés en 2018. Sans lui, le recrutement des personnes en situation de handicap à la SNCF serait quantité négligeable, proche de l'électroencéphalogramme plat !

Hantrain est une formation en alternance proposée par le GPF pour permettre une intégration progressive de jeunes sortants d'un cursus scolaire, ou la reconversion professionnelle de salariés ayant déjà une expérience professionnelle. Le succès de cette démarche par l'alternance réside dans le fait de mettre les stagiaires en situation de travail, avec l'appui de la Mission Handicap.

A la fin du cursus de formation qui dure de 18 mois à deux ans, l'acquisition des compétences est validée par un examen dont le succès conditionne l'embauche définitive. Pendant toute cette période, l'établissement aura appris à connaître, aider et accompagner le futur embauché. La ligne hiérarchique peut ainsi mieux apprécier les compétences acquises. La durée et la progressivité du process sont rassurantes pour l'établissement et le stagiaire, car elles permettent l'adéquation entre aménagement du poste au handicap, montée en compétences, et inclusion au sein du collectif de travail.

³ Sourcing = sélection de candidats

La délégation UNSA-Ferroviaire revendique donc la multiplication de l'offre de recrutement par l'alternance, y compris hors du dispositif Hantrain, afin de respecter les objectifs de recrutement négociés dans l'accord TH.

Nous revendiquons également avec force que notre priorité d'effectuer un travail paritaire de fond sur le maintien en emploi, l'expertise sur le GRH 00360, le traitement de l'inaptitude et le reclassement, soit honorée lors du premier trimestre 2019.

RECONNAISSANCE TH



Ce sujet devra faire l'objet d'une attention toute particulière car nous sommes alertés depuis plusieurs mois sur les réticences de personnes bénéficiant d'une RQTH à demander son renouvellement.

En effet, en cas de réorganisation accompagnée de réduction d'effectifs, les personnes RQTH peuvent faire l'objet d'une stigmatisation de la part de leurs managers et collègues. Ils sont assimilés par ceux-ci à des « maillons faibles » qui doivent être les cibles prioritaires de suppressions de postes.

L'opacité qui entoure le sort réservé aux personnes RQTH en EIM n'est pas pour nous rassurer mais renforce notre défiance et donc, notre vigilance !

MAINTIEN EN EMPLOI



Les données concernant cette préoccupation souffrent, elles aussi, d'une quasi-opacité.

Pourtant, l'allongement de la vie au travail et le développement de maladies chroniques invalidantes nous imposent de maintenir la pression pour qu'un suivi précis soit réalisé, notamment dans le cadre de groupes techniques visant à revisiter non seulement le fonctionnement des Cellules de Maintien en Emploi, mais aussi, plus largement, les dispositions du GRH00360 qui traite d'inaptitude et de reclassement.



Le bilan définitif 2018 sera diffusé à la fin du premier semestre 2019. Après ce premier échange avec la Direction, nous restons sur notre faim, très inquiets sur l'application de l'accord sur le terrain et nous redoublerons de vigilance pour diffuser largement les dispositions de l'accord et en imposer le respect.

**POUR LES PERSONNES DEJA EN SITUATION DE HANDICAP ET POUR CELLES QUI POURRAIENT LE DEVENIR,
L'UNSA-FERROVIAIRE POURSUIT SON ENGAGEMENT POUR LA DEFENSE DES DROITS ACQUIS
ET L'OBTENTION DE DROITS NOUVEAUX !**

AUTO
nome

*plus
qu'un
syndicat...*

Posi
tif

effi
CAACE

