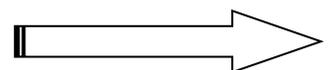


Handicap

mai/juin 2018



**RENOUVELLEMENT DE L'ACCORD SNCF EN FAVEUR
DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP 2018 - 2021**
L'engagement responsable de l'UNSA-Ferroviaire !



Après de longues semaines de négociations parfois mouvementées, toujours très riches, **l'UNSA-Ferroviaire** a confirmé son engagement et sa volonté de préserver un accord dont la dimension sociale n'a fait que s'affirmer au fur et à mesure des versions successives, puisqu'il est en vigueur depuis 1992.

Fidèle à sa volonté de s'inscrire dans une posture dont l'ADN s'ancre dans la négociation, **l'UNSA-Ferroviaire** a participé à tous les rendez-vous de concertation puis de négociation avec la DRH Ferroviaire.

L'accord s'articule autour de 10 points majeurs :

1. Portage actif et respect des objectifs de l'accord par les Directions des trois EPIC et des différentes Activités.
2. Recrutement minimum de 350 personnes en situation de handicap 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.
3. Prise en compte des personnes en situation de handicap dans le respect et la bienveillance.
4. Mise en accessibilité du site *sncf.com*, de la chaîne de recrutement, des outils numériques, de la charte de communication et d'intranet.
5. Sensibilisation de la ligne managériale accueillant une personne en situation de handicap.
6. Efforts particuliers pour rendre la formation accessible tout au long de la vie professionnelle.
7. Tout mettre en œuvre pour maintenir en emploi et garantir un parcours professionnel aux travailleurs en situation de handicap.
8. Valorisation d'expériences positives pour changer le regard sur le handicap.
9. Réalisation d'une enquête sur la vie des salariés handicapés au travail.
10. Poursuite de la politique d'achats confiée au secteur du travail protégé et adapté.

Pour **l'UNSA-Ferroviaire**, cet accord ne doit pas devenir seulement un accord « vitrine » pour le GPF SNCF et ses ÉPIC mais assumer l'ambition de constituer un véritable outil de management pour tous les acteurs.

En effet, l'allongement de la vie professionnelle imposé par le législateur s'accompagne de l'augmentation de l'âge moyen des salariés. Alliée aux restructurations en cours et à venir, elle nous confronte à une implacable réalité.

L'enjeu majeur des années à venir consistera à savoir reclasser et maintenir en emploi tous les agents qui, forts de leur expérience et de leur engagement mais aussi confrontés à un important problème de santé, dont la conséquence peut être la survenue ou l'aggravation d'un handicap, devront bénéficier d'adaptations de leurs environnements de travail et/ou des missions confiées.

Tous les agents peuvent être concernés un jour par ces situations et **l'UNSA-Ferroviaire** sera à leurs côtés pour faire respecter leurs droits.

Pour le millésime 2018-2021, le bilan de la négociation peut s'établir comme suit :

LES +

OU LES MESURES PORTANT SIMPLIFICATION ET PROGRES SOCIAL

- + Le texte est précis sur la nature des engagements, la posture de respect et de bienveillance, le rôle des acteurs, notamment celui du CHSCT¹.
- + La durée de l'Accord passe de 3 à 4 ans.
- + Le comité de suivi est renforcé dans ses missions, avec surtout un renforcement des comités techniques.
- + Initiation d'un travail spécifique et ciblé en comités techniques paritaires afin d'encourager et faciliter les renouvellements de reconnaissance TH (Travailleur Handicapé).
- + **RECRUTEMENTS :**
 - Engagements sur un taux minimal d'embauche : 1,8% du total des embauches devront concerner des personnes bénéficiant d'une RQTH².
 - La négociation a permis d'obtenir 50 recrutements supplémentaires.
 - Engagement de dynamiser les recrutements dans les collèges Maîtrise et Cadres.
 - Réaffirmation du dispositif Hantrain pour les recrutements dans le collège Exécution (renforcement en nombre d'entrées dans le cursus (en moyenne 30 par an, 120 sur les quatre années de l'Accord)).
- + À la demande unanime des quatre Organisations Syndicales représentatives, retrait du texte de toutes les mentions qui stipulaient que le traitement de la situation des personnes en situation de handicap devait tenir compte « *de la réalité économique et du contexte difficile dans lequel se trouve l'entreprise* ». Cette insertion visait à argumenter la baisse des engagements en termes de volume de recrutements.
- + Réaffirmation du rôle essentiel du CHSCT ou structure équivalente à l'avenir.
- + **MAINTIEN DANS L'EMPLOI :**
 - Engagement de démarrer un groupe de travail sur l'inaptitude et le reclassement (refonte du GRH00360) et sur le fonctionnement de la Commission de Maintien dans l'Emploi (CME) dès le premier semestre 2019.
 - Engagement de développer de nouveaux indicateurs pour mesurer la performance sur l'item « maintien en emploi ».
- + Intégration dans le texte des évolutions législatives pour des congés particuliers autour du handicap et de la perte d'autonomie, qu'elles concernent un ascendant, un descendant ou un conjoint.
- + Poursuite et développement d'actions en faveur de l'accessibilité :
 - des locaux notamment de formation,
 - aux contenus de formation,
 - aux supports et outils de communication (Intranet, charte graphique, etc.).

¹ Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

² Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

LES = OU LES CONFIRMATIONS ET CONSOLIDATIONS DE MESURES EXISTANTES

- == L'Accord s'impose de la même façon aux trois ÉPIC du GPF et à chaque domaine ou activité qui les composent.
- == Le budget destiné aux aménagements de postes n'est pas modifié. Le maintien en emploi reste le premier poste de dépenses de l'Accord.
- == Toutes les possibilités d'adaptation de postes ou d'aides à la mobilité sous toutes ses formes, en faveur des personnes en situation de handicap, sont pérennisées.
- == L'Accord confirme clairement des possibilités de télétravail adapté, tenant compte des évolutions de l'Accord Télétravail.
- == Maintien de l'emploi dans les ESAT³ avec confirmation du recours aux achats dans le secteur protégé

LES - OU LES POINTS DE VIGILANCE ET DE PROGRES À VENIR

- Écriture complètement rénovée : perte de repères et de références par rapport à la précédente version
- Texte plus long
- Pas de possibilité de contraindre l'entreprise à respecter lesdits engagements, sauf devant les tribunaux compétents. *Nécessité de maintenir la pression sur l'ouverture, impérative et sans délai, d'une négociation sur la GPEC⁴ et la Formation en général, pour les personnes en situation de handicap en particulier.*
- Le manque de visibilité sur l'évolution de l'Entreprise pour cette durée de quatre ans et les conséquences sur l'évolution de l'emploi, en quantité et en qualité, alors que les transformations s'enchaînent et que l'on entre dans une ère de digitalisation à outrance.
- Toujours pas de « comités de pilotage » ... mais plus de comités techniques !
- Les agents déjà RQTH hésitent à demander le renouvellement de cette reconnaissance et ceux qui pourraient en bénéficier hésitent à la demander, souvent par crainte d'être ciblés prioritairement par des suppressions de postes en cas de réorganisation.
- Non-respect du taux légal de 6 % de TH dans l'entreprise, malgré une progression légère mais régulière du taux actuel : 4,49 % en 2014, 4,51 % en 2015, 4,52 % en 2016.

³ Établissement et Service d'Aide par le Travail

⁴ Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences

- Engagements de recrutements : 350 sur quatre ans (300 lors de la première table ronde), au lieu des 400 attendus.
- Engagements de poursuite du recours à l’alternance classique, peu ou pas pourvoyeuse de recrutements.
- Refus de notre proposition de cadrer le recours au don de congé (*nous révoquerons ce sujet dès que possible, dans un cadre plus large*).

Ainsi, même si le texte ne répond pas en totalité aux objectifs portés par **L’UNSA-Ferroviaire**, c’est en conscience et en responsabilité que nous avons démocratiquement choisi de signer cet accord, dont l’impact en termes de Qualité de Vie au Travail est essentiel.

Mais nous n’avons pas signé un chèque en blanc à l’Entreprise !

C’est pourquoi notre signature est assortie d’une lettre de réserves, dont voici les principaux axes :

- Caractère non-contraignant de l’accord qui ne présume pas de l’homogénéité de sa mise en œuvre dans les EPIC et leurs activités et domaines ;
- Niveau de l’engagement de recrutement qui reste peu ambitieux et donc très insuffisant ;
- Non-respect récurrent de l’obligation d’emploi de 6% de personnes en situation de handicap ;
- Portée très offensivement par **L’UNSA-Ferroviaire**, la question du maintien en emploi reste à travailler et perfectionner pour offrir des réponses fiables, adaptées et bienveillantes dans les prochaines années ;
- **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. Ce sujet sera à nouveau évoqué dans un autre cadre ;
- 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 vingt minutes maximum, soient portées à la connaissance d’un public large comprenant *a minima*, les agents, les CorHE (Correspondant Handicap et Emploi), les médecins du travail et les travailleurs sociaux.

L’UNSA-Ferroviaire réaffirme sa volonté que ces dispositions soient explicitées dans le guide d’application qui accompagnera le déploiement de l’accord en faveur des personnes en situation de handicap.

**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

