



COORDINATION ERAM

BOCAGE, DRESKO, ERAM, GEMO, MELLOW
YELLOW, MONTLIMART, PARADE, TBS, TEXTO

Accord en faveur de l'emploi et de l'intégration des personnes en situation de handicap

24 novembre 2023

Tout d'abord la CFDT tient à saluer l'ouverture de négociations sur le périmètre du groupe, ce qui est une première.

Cependant, comme il a déjà été précisé en séance du lundi 6 novembre 2023, nous regrettons le choix de la direction d'imposer un nombre de membres des délégations syndicales en fonction de l'audience. En effet, il s'agit là d'une rupture du principe d'égalité de traitement des différentes organisations syndicales représentatives dans le groupe.

Garantir un travail inclusif pour les personnes en situation de handicap est un des objectifs de la CFDT, réaffirmé lors de son dernier congrès à Lyon en 2022. La coordination CFDT du Groupe Eram, et l'ensemble de ses sections syndicales, participent donc activement à ces négociations afin de répondre à ces objectifs confédéraux et également à la volonté de l'entreprise d'accentuer le travail pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Pour faire suite à la réunion d'ouverture des négociations qui s'est déroulée le lundi 6 novembre 2023 et à la réception du projet d'accord le vendredi 17 novembre 2023, et en vue de la deuxième réunion de négociation qui se tiendra le lundi 27 novembre 2023, la coordination CFDT du Groupe Eram présente dans ce document ses remarques sur le projet d'accord et ses revendications en faveur de l'emploi et de l'intégration des personnes en situation de handicap.



Sébastien HERVE

Secrétaire de la Coordination CFDT Eram

I. Plan d'embauche

A. Des objectifs chiffrés

Que ça soit dans le préambule du projet d'accord, dans l'article 2 sur le champ d'application ou l'article 3 sur le plan d'embauche et d'intégration, la CFDT demande que les objectifs chiffrés de l'accord soient clairement indiqués.

Tout d'abord, il semble nécessaire d'intégrer, dans l'article 2, le taux d'emploi des salariés BOETH des différentes sociétés dans le périmètre de l'accord pour identifier clairement la situation de chacune des composantes du groupe avant la signature de cet accord.

Il est également important de faire apparaître l'objectif des 4 % de taux d'emploi des personnes en situation de handicap, annoncé lors de la première réunion de négociation, dès le préambule, et le rappeler à l'article 3.1.1 sur le recrutement, dès son introduction.

Afin que l'accord puisse être agréé, le plan d'embauche et le plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise requis doivent être assortis d'objectifs. Parmi ces objectifs, pour chaque année d'exécution, doivent apparaître le nombre de BOETH rapportés à l'effectif d'assujettissement et le nombre de ces bénéficiaires dont le recrutement est envisagé. La CFDT souhaite donc que ces objectifs annuels puissent être précisés dans l'article 3.1.1.

Toujours concernant le recrutement, la CFDT souhaite :

- Un objectif pour les CDI afin de limiter les emplois précaires,
- Un pourcentage d'emplois à temps plein ou temps partiels choisis et
- Une obligation d'embauche pour les sociétés qui ont un taux d'emploi des salariés BOETH de 0%

B. Des propositions pour favoriser l'embauche

La CFDT souhaite proposer des mesures qui pourraient prendre la forme d'un article 3.1.3 autour des mesures favorisant l'embauche de salariés en situation de handicap tout en travaillant sur le maintien dans l'emploi des salariés.

- S'assurer de l'accessibilité des locaux (intérieur et extérieur) aux personnes en situation de handicap
- Pour les salariés en situation de handicap en contact avec les clients, avec leur accord, prévoir une communication positive auprès des clients pour prévenir les incompréhensions éventuelles dues au handicap
- Prendre des mesures pour s'assurer d'un bon accueil des personnes malentendantes : adapter les locaux (signaux lumineux), interprètes pour les plénières, sous-titrage des documents vidéo ; Prévoir une formation de base à la langue des signes pour les salariés volontaires et au moins pour les SST

- Afin de rendre l'information plus simple et plus claire, notamment aux personnes en situation de handicap, dyslexiques ou maîtrisant mal la langue française, généraliser la méthode FALC pour les documents internes à destination des salariés.
- Avant même l'accueil de salariés en situation de handicap, identifier quelques emplois (ou famille d'emploi) au sein du groupe regroupant la majorité des salariés (conseiller de vente, agent logistique...) afin de lancer une étude de poste détaillée permettant :
 - D'avoir une meilleure connaissance du poste
 - D'améliorer la prévention pour éviter les accidents de travail
 - De décrire les différents aménagements de poste possibles pour l'accueil de salariés avec différentes natures de handicap

II. Plan d'intégration

L'article 3.2 prévoit un ensemble de mesures pour s'assurer que toutes les conditions soient réunies pour garantir la bonne intégration dans l'entreprise.

Concernant la prise en compte de la situation de handicap dans la définition et la mise en œuvre des procédures de sécurité, la CFDT souhaite que soit également prévue la mise à jour du DUER sur les différents risques liés aux handicaps.

Pour ce qui est de la sensibilisation des collègues, mesure primordiale, la CFDT souhaite que soient formalisées les types de sensibilisation prévus.

Enfin, concernant le tutorat, il est important de préciser :

- Le volontariat du tuteur,
- Une formation renforcée comparée à la sensibilisation prévue précédemment,
- L'engagement du tuteur pour une durée renouvelable (par exemple 6 mois) et
- Que le tutorat nécessite du temps dégagé pour ce faire.

III. Plan de maintien dans l'emploi

Le plan de maintien dans l'emploi est le deuxième plan qui doit être intégré au programme pluriannuel en vue d'un agrément de l'accord handicap. Dès l'introduction de l'article 4, la CFDT souhaite qu'il soit précisé que l'enjeu du maintien dans l'emploi est de permettre à des salariés, confrontés à des difficultés à occuper leur poste de travail, de rester si possible sur leur poste de travail et en tout état de cause de conserver leur emploi.

La CFDT propose un article sur une veille pour identifier les situations à risques au sein de l'article 4 qui pourrait être :

4-1 – Détection et analyse des situations individuelles

Engagement :

Détecter les situations suffisamment à l'avance permet d'anticiper les mesures à mettre en place pour maintenir le salarié en emploi.

Mise en œuvre :

Une veille régulière sera faite afin d'identifier les situations individuelles qui pourraient correspondre à une situation de handicap, notamment au regard des durées d'absence, ou des absences répétées, des maladies professionnelles déclarées, des restrictions médicales édictées par les médecins du travail ou toute autre situation particulière rencontrée par les salariés.

Cette veille sera faite par une attention particulière du management direct du salarié et par le réseau handicap (entretien de retour salarié) en collaboration avec le médecin du travail et les services de santé au travail (visite périodique, visite de reprise, visite à la demande du salarié, lors de la réunion annuelle avec le médecin du travail).

Cette veille permettra d'informer le salarié concerné de la possibilité de bénéficier d'une visite médicale de pré-reprise et ce, afin d'anticiper dans les meilleures conditions une possible reprise du travail. Le cas échéant, elle permettra également d'informer le salarié sur son éventuelle éligibilité à faire reconnaître un handicap si cela n'est pas encore le cas.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de situations identifiées
- Nombre de salariés informés

Concernant les acteurs identifiés dans l'article 4.1 du projet d'accord, il est important de citer le CSE. La CFDT souhaiterait d'ailleurs que l'accord prévoie la désignation d'un élu, au sein de chaque CSE, en tant référent handicap. Le référent handicap aura pour objectif de renforcer la capacité des élus à être identifiés par les salariés comme recours possible et de proposer des actions de prévention ou de maintien dans l'emploi. Il se verra attribuer 3 heures de délégation mensuelles.

La CFDT demande que les salariés qui entament une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé puissent bénéficier de deux demi-journées de congés exceptionnelles prises en charge par l'entreprise pour ce faire.

L'amélioration des conditions de travail est un des principaux leviers permettant le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. La CFDT souhaiterait que des dispositions soient prévues en ce sens dans l'accord :

- La prise en charge des appareillages permettant le maintien dans l'emploi des salariés, prise en charge après participation financières des différents prestataires. Etant précisé que ces appareillages resteraient propriété de salarié.
- Comme déjà évoqué lors des négociations sur l'accord de télétravail, prévoir une augmentation du nombre limite de jours de télétravail, mesure significative d'aménagement des conditions de travail, sur préconisation du médecin du travail.
- L'autorisation de modulation d'horaires qui pourront prendre en compte le caractère discontinu de la capacité de travail de certains salariés.
- La prise en compte de la situation de handicap dans les pratiques managériales, lors des entretiens annuels et la fixation des objectifs, le cas échéant, dans la mesure où le manager est informé du statut du salarié.

IV. Plan de formation et de sensibilisation

Formation

S'il est important que les formations proposées soient bien adaptées à la nature du handicap, comme proposé dans l'article 5.1, la CFDT souhaite que soit également ajouté que la direction veille à ce que les locaux soient accessibles et à ce que les formations soient adaptées à la nature du handicap et que leur accès soit facilité en proposant diverses solutions liées au handicap de la personne.

Par ailleurs, la CFDT souhaiterait que les diverses adaptations et les aides au déplacement soient explicités avec des exemples précis.

Sensibilisation

La CFDT souhaite que soit précisé dans cet article 5.2 quels types de sensibilisations ou de formations sont prévus pour chacun des acteurs cités.

Par ailleurs, il est important de pouvoir préciser les objectifs de formations et leurs délais sur les trois années que couvre l'accord. La CFDT souhaite que ces actions soient quantifiées afin d'être mesurables.

V. Plan d'information et de communication

A la fin de l'article 6.3, il est prévu par la direction une liste d'actions pouvant être menées. La CFDT pense qu'il ne faut pas se limiter à une possibilité de mettre ces actions en place mais bien s'y engager et indiquant que ces actions seront menées.

VI. Modalités de suivi

Concernant la mise en place d'une commission de suivi, la CFDT a plusieurs demandes :

- Indiquer un délai en jours pour que la Mission Handicap envoie l'ensemble des informations aux membres de la Commission de suivi avant la tenue de cette commission.
- Si la Commission de suivi doit suivre l'utilisation du budget global, elle devra également suivre le budget par poste budgétaire.
- La CFDT demande que la Commission de suivi soit composée de deux représentants par organisation syndicale représentative dans le groupe.
- Un droit de 3 jours de formation pour les représentants des organisations syndicales et une journée de délégation pour préparer les Commissions de suivi

Concernant les instances représentatives, la CFDT demande également :

- Que soit porté à la connaissance de chaque comité social et économique la déclaration annuelle mentionnée à l'article L. 5212-5, à l'exclusion de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- Que les résultats annuels soient présentés en Comité de Groupe

VII. Budget de l'accord

Comme évoqué plus haut dans le fonctionnement de la Commission de suivi, la CFDT souhaite que l'accord présente le budget prévisionnel par domaines d'action présentés dans l'accord et répartis par années civiles :

- Embauche et d'intégration
- Maintien dans l'emploi
- Formation
- Information, Communication et Sensibilisation
- Secteur adapté
- Pilotage

VIII. Mise en place d'indicateurs

Afin de pouvoir suivre les mesures actées, la CFDT demande que sur chaque article proposant la mise en place d'actions, soit également mis en place des « indicateurs de suivis ».

Pour exemples :

- Nombre de salariés en situation de handicap recrutés par année, par type de contrat et temps de travail
- Nombre de stagiaires en situation de handicap accueillis
- Nombre de salariés en situation de handicap ayant quitté l'entreprise, par type de départ avec catégorie de temps de travail indiqué.
- Liste des sites de recrutements utilisés
- Nombre de salariés recruteurs formés
- Nombre d'offres d'emploi avec une mention type relative aux candidatures de personnes en situation de handicap.
- Nombre de participations annuelles aux forums et évènements dédiés au handicap.
- Nombre de sollicitations à l'APEC et aux cabinets de recrutement spécialisés.
- Nombre de sollicitations des agences d'intérim ayant un pôle Handicap et des Entreprises Adaptées de Travail Temporaire
- Nombre de visites de nos sites avec le concours de partenaires
- Nombre de salariés formés par type de formation
- Nombre de managers formés et nombre de managers concernés par l'accueil de salarié BOETH
- Nombre de salariés sensibilisés par type de sensibilisation