



PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

9^e ACCORD HANDICAP

L'UNSA-FERROVIAIRE SIGNE !

L'UNSA-Ferroviaire a voté à l'unanimité pour la signature de ce 9^e accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cet accord, d'une durée de 3 ans, sera aussi le dernier, conformément aux dispositions légales en vigueur. La délégation UNSA-Ferroviaire a donc tout fait pour que ses revendications soient entendues.



POUR CE PREMIER ACCORD NÉGOCIÉ PAR LA DRH DU GROUPE SNCF AU NOM DES CINQ SA, L'UNSA A OBTENU LA MISE EN PLACE D'UN ACCORD « CONTRAIGNANT ».

Pour la première fois, les indicateurs de l'accord seront ventilés au niveau de chaque SA via des feuilles de route spécifiques, elles-mêmes ventilées par CSE, permettant ainsi le suivi et le pilotage de l'accord au plus près du terrain et des préoccupations des salariés en situation de handicap.

RÔLE DU CORHE

Alors que les CORHE (correspondant handicap et emploi) sont la pierre angulaire de l'accord, **trop de salariés en situation de handicap restent aujourd'hui encore bien mal écoutés** et accompagnés. L'UNSA a obtenu :

- **Un entretien au minimum par an, proposé par le CORHE** à chaque salarié en situation de handicap de son portefeuille.
- **Le lancement d'une étude** sur l'organisation autour du sujet du handicap dans l'entreprise [portefeuille et charge de travail des CORHE, cellules de maintien dans l'emploi (CME), processus...].
- **L'organisation d'un séminaire annuel des CORHE** qui permette de mener un bilan des actions, des échanges inter-SA et la diffusion des bonnes pratiques.
- **La présence, en annexe du texte de l'accord, de la fiche de poste type du CORHE** afin qu'elle soit utilisée par toutes les SA.



UNSA-FERROVIAIRE



CE QUE L'ACCORD PRÉVOIRA ÉGALEMENT :

Pour améliorer durablement le taux d'emploi TH, qui reste en dessous de l'objectif légal de 6 % :

- La fixation d'objectifs réalistes de recrutement avec chaque SA. À l'issue des discussions, cet objectif est passé de 1,8 à 2,2 % des volumes de recrutement sur les 3 ans de l'accord, avec un plancher passé de 182 à 240 recrutements.
- L'introduction de mesures incitatives pour favoriser les renouvellements de RQTH et les primo-déclarations. Ainsi, un jour supplémentaire a été attribué pour les démarches de renouvellement de RQTH (passant de 2 à 3 jours) et un autre pour les personnes atteintes de maladies chroniques.

Pour traiter les situations de discriminations individuelles dans le déroulement de carrière, dans les processus de sélection comme dans les conditions d'accès aux dispositifs promotionnels et aux formations d'accompagnement à la promotion :

- La garantie dans le texte final du lancement d'une étude sur la carrière des salariés RQTH, en vue d'objectiver les écarts d'évolution de carrière attribuables à la situation de handicap et de mettre en place une mécanique de réparation de ces écarts.

Alors que l'objectif de l'accord doit être de créer les conditions du maintien

dans l'emploi des salariés en situation de handicap, de trop nombreux dirigeants refusent ENCORE de prendre en compte les avis des médecins du travail, ne mettent pas en place de CME et basculent les salariés en situation de handicap dans les agences territoriales de mobilité (ATM) sans parfois même tenter le reclassement au sein de leur entité.

Dès le 8^e accord, l'UNSA-Ferroviaire avait demandé de développer les CME (GRH00360) et d'en suivre la réalisation via un indicateur. Pour ce 9^e accord, la délégation a obtenu :

- Qu'une CME soit réalisée pour tous les PSH déclarés inaptes à leur poste par la médecine du travail avant un accompagnement à l'ATM. Un indicateur de suivi spécifique a été créé et intégré à l'accord.
- Qu'un groupe de travail soit mis en place pour détailler et cadrer la méthodologie de réalisation des CME.
- Que le rôle fondamental du médecin du travail dans le maintien dans l'emploi des salariés soit rappelé. La formulation, intégrée au texte et proposée par la délégation, rappelle que le Code du travail oblige l'employeur à tenir compte des préconisations émises par le médecin du travail, quelle que soit leur formulation et que le refus de l'employeur doit être formulé par écrit.



MISE EN PLACE DE L'ACCORD

Pour être valide, un accord d'entreprise doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires du CSE.

La validation de l'accord reste donc à ce jour suspendue à la signature d'autres organisations syndicales représentatives.

MAIS AUSSI

Devant l'accélération des réorganisations et des changements de conditions de travail (flex-office, télétravail...), souvent menés « au pas de charge » et faisant parfois fi des situations individuelles et des démarches de nos élus CSE/CSSCT sous prétexte du RGPD, l'UNSA a œuvré pour que l'accord contraigne l'entreprise à assumer son obligation de maintien dans l'emploi et remette les élus du CSE en situation de contrôle.

Afin de permettre à nos militants d'interpeller les directions qui s'affranchissent de ces règles, le texte de l'accord rappelle :

- Les dispositions du Code du travail sur le rôle des CSE/CSSCT, qui sont « informés et consultés, et contribuent aux mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des PSH, notamment sur l'aménagement des postes de travail » ;
- L'obligation de reclassement renforcée qui pèse sur l'employeur pour un salarié en

situation de handicap, telle que reprise à l'article L. 5213-6 du Code du travail.

Ainsi, dans le cadre d'une étude d'impact du changement et conformément aux critères de confidentialité, un point sur la situation spécifique des travailleurs handicapés concernés par un projet de réorganisation, déménagement, redéploiement, réaménagement de site ou de mutation technologique sera réalisé et communiqué au CSE et le cas échéant à la CSSCT.