

OBSERVATIONS SUR L'APPLICATION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR DE L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La CFDT AUSY, bien que signataire de cet accord après un débat interne agité, est resté perplexe sur le respect des engagements actés dans celui-ci au regard des faibles moyens et de l'autorité insuffisante de la Direction des Affaires Sociales auprès des services opérationnels. Il a fallu peu de temps pour constater que la mise en œuvre des plans d'actions de l'accord était différée par le **manque de moyens** humains immédiats, frustrant ainsi les syndicats signataires. Maintenant que cet accord est véritablement déployé, plusieurs constats alarmants s'imposent.

Tout d'abord sur la **fréquence non tenue des réunions de suivi** définies trimestriellement par accord : la CFDT demande le respect de ces échéances qui est un préalable indispensable dans le cadre de la confiance accordée par les Organisations syndicales signataires. La logique impose d'ailleurs de planifier la date de la prochaine réunion de suivi en clôture de la réunion courante, ceci évite ainsi les regrettables « trous dans la raquette ».

En deuxième lieu, la CFDT s'interroge sur l'**organigramme** de cette mission handicap qui demeure obscur, les acteurs identifiés dans l'accord doivent être connus : Directeur, Responsable, Chargé de mission, Référents, Correspondants.

Nous demandons aussi la création d'un livret d'accueil spécifique handicap, relevant les différents points de l'accord sur la gestion et le suivi des travailleurs RQTH.

Au regard de l'importance des budgets disponibles, la CFDT réclame l'ouverture de **postes supplémentaires** au sein de la mission Handicap afin de gérer de front l'ensemble des thèmes prévus dans l'accord d'Entreprise. En illustration de ce besoin, il est important de constater qu'à ce jour **aucun site dédié au Handicap** n'est déployé, de même la communication, le soutien et l'information auprès des établissements de Province sont insuffisants. A ce jour, une seule chargée de mission ne peut appréhender de manière efficiente l'ensemble des sujets de front et ne dispose de plus d'aucun « back-up » en cas d'absence.

La CFDT demande une concertation sur le contenu des comptes-rendus de commission de suivi, au moyen d'un circuit d'approbation commune Direction – OS.

S'agissant du recrutement, la CFDT prend acte des **efforts fournis** par la Direction d'AUSY et du respect de l'engagement pour la première année (sept recrutements). La Direction n'a pas choisi la voie peut-être plus aisée de se concentrer sur les métiers de son personnel de structure pour relever le challenge. La CFDT aurait souhaité dans le suivi un filtrage par métier des candidatures présélectionnées afin d'évaluer l'éventail de postes pressentis. La CFDT s'interroge sur la possibilité d'évaluer lors de l'examen des candidatures le recours à du télétravail ou travail distant pour faciliter l'intégration de salariés en fonction de leur handicap. Cette voie mérite à notre sens d'être explorée compte tenu de nos métiers.

En matière de maintien dans l'emploi, la CFDT regrette l'importance des départs et un bilan beaucoup plus mitigé. Malgré le faible nombre de salariés RQTH, le calcul du **turn-over** sur l'année 2016 est instructif puisque **complètement en ligne** avec le turn-over général de l'Entreprise pour cette même année (35%). Cette politique de maintien est malheureusement tout aussi délicate sur cette échelle en raison des problématiques générales de l'Entreprise (fidélisation, avantages sociaux, intéressement à la valeur ajoutée, pas d'identité, pas de

gestion de carrière). Dans ces conditions, il apparaît donc illusoire d'obtenir des résultats conformes aux ambitions. La CFDT constate que le cas d'un licenciement confirme malheureusement que le statut des salariés RQTH devrait être renforcé par une **protection préalable** contre ce genre de mesures ; un arbitrage devant les membres de la commission de suivi devrait être la règle avant toute décision unilatérale de l'Employeur. La CFDT estime que le souhait stipulé dans l'accord « faire en sorte que 90% des salariés embauchés soient encore présents au terme de l'accord » relève de la pure gageure et n'est en aucun cas réaliste.

S'agissant des actions auprès des salariés, la CFDT constate la méconnaissance de ceux-ci sur cet accord. Des **actions renforcées de communication** sont indispensables, la présence d'un site Handicap y participerait ainsi que des mesures de **cooptation renforcées**. Une information régulière au sujet des principaux types de handicaps permettrait aux salariés de mieux connaître les enjeux. La CFDT a fait une remarque sur l'absence de sous-titrages (voire audiodescription) sur le premier film de présentation, nous souhaitons une vigilance élémentaire par rapport à ces points fondamentaux en termes de crédibilité et d'image. La CFDT suggère de déployer les actions de communication telle la présence d'AUSY au tournoi de tennis handisport, avec une série d'opérations de ce genre en Province en variant les sports et avec une fréquence trimestrielle. Ces opérations permettraient sur les deux années restantes de passer en revue les principaux établissements et zones d'emploi où AUSY puise ses ressources. D'une façon plus générale, la CFDT souhaite que les OS soient alertées au fil de l'eau des actions de communication engagées, en sus du suivi trimestriel.

S'agissant de la formation, il est important de mettre en place des formats présentiels pour sensibiliser les différents acteurs de la chaîne de recrutement et de maintien dans l'emploi, en complément de modules d'e-learning qui représentent à notre sens un arsenal de soutien disponible à tout moment. La **formation des managers** est cruciale et doit se faire sans plus de délais. L'intervention dans la mesure du possible ou la publication de témoignage de salariés RQTH est aussi importante. Le recours à des formateurs externes est aussi une possibilité.

La CFDT remarque que le budget consommé reste faible et très inégal en fonction des thèmes. Nous incitons la Direction à développer un plan de dépenses plus précis dans chaque thème sur la base de l'expérience acquise lors de cette première année. Si tel est réalisé, nous demandons alors une visibilité sur ces aspects. Dans le même ordre d'idée, la CFDT suggère une **gestion paritaire** de ces dépenses, elle en fera une de ses revendications pour le potentiel prochain plan triennal.

La CFDT s'interroge sur de possibles **synergies avec le groupe RANDSTAD** eu égard à son expérience en termes de communication, d'outils, de gestion d'image, de recrutement. Elle interpelle donc la Direction sur ces aspects d'autant plus importants qu'AUSY n'a pas d'expérience dans ce type d'accord et demeure très en retrait sur sa communication.

En conclusion, la CFDT émet le souhait que le recrutement puis la gestion des salariés RQTH constitue un **laboratoire modèle** de ce qui devrait être déployé sur l'ensemble des salariés et ce pour l'ensemble des problématiques (outils, gestion de carrière, fidélisation, QVT, etc..). Ce plan permet de financer correctement un tel concept et la CFDT engage la Direction à amorcer le **virage « premium »** par cette occasion. C'est là l'opportunité de développer une image digne de son rang pour AUSY et de construire un cadre de vie professionnel adéquat pour ses collaborateurs permettant ainsi leur épanouissement. La CFDT dénonce en dernier lieu les **lacunes criantes dans l'application** de cet accord (à l'image de tous les autres accords en vigueur), encore un signe peu engageant pour le climat de confiance nécessaire à un dialogue social efficace.

Les délégués syndicaux CFDT