

Insertion travailleurs handicapés : l'accord amène progressivement l'entreprise vers l'obligation des 6% des effectifs !

La CFDT a signé un accord sur l'insertion des travailleurs handicapés mi 2007 en vue d'améliorer l'intégration de cette population dans le monde du travail, et en ce qui nous concerne au sein de Nexter. La loi impose aux entreprises de compter 6% de travailleurs handicapés dans ses effectifs ou bien de payer une pénalité sous forme de cotisations à l'AGEPHIP, ou encore de conclure un accord d'entreprise qui concourt à leur insertion. Une commission de suivi se réunit deux fois par an avec les représentants CFDT CGC FO et CFTC (signataires de l'accord) afin de suivre le bon déroulement de l'accord. La réunion de ce jour montre l'évolution dans l'entreprise de l'approche du handicap et d'une amélioration de la confiance des salariés qui déclarent plus facilement leur inaptitude sans craindre d'être rejetés ou catalogués.

De 4.1% à 5.39% en deux années !

En début 2007, référence de départ de l'accord, nous comptons seulement 4.1% de travailleurs handicapés. Fin 2008, nous sommes à 5.39%. **Ceci ne s'est pas fait sans un travail conjugué de tous**, en partant de l'équipe en charge du dossier, des référents des sites, des services RH, des représentants des salariés, jusqu'aux salariés qui travaillent quotidiennement avec les salariés concernés. Ce résultat a d'autant plus de valeur que la part que représente la population interne à l'entreprise est largement majoritaire, la sous-traitance ne représentant que 1.09%. Ceci est dû aux **11 recrutements** (10 prévus dans l'accord sur 2007-2008-2009) et aux 10 nouvelles reconnaissances de handicap de salariés Nexter portant **le total de salariés handicapés à 96 sur le groupe**. A savoir que 2 recrutements sont issus d'entreprises du secteur protégé, ce qui montre bien que la sous-traitance réalisée dans les sites de Nexter par ces entreprises

est un moyen de recruter. Par contre, la direction ne fait aucune exception sur les recrutements en refusant de sortir du cœur de métier, pourtant plus accessible par les travailleurs handicapés. **La CFDT a une nouvelle fois demandé de déroger à cette règle de façon à réaliser plus d'insertion.** La direction a annoncé qu'elle n'irait pas au delà de confier ces prestations à des entreprises du milieu adapté ou protégé, refusant toute «entorse» à sa stratégie.

Les actions de 2008 :

L'appel à des entreprises en milieu protégé a été multiplié par 4 (budget de 165 Keurs en 2007 et de 650 Keurs en 2008), et il est à noter que celles-ci sont traitées commercialement comme tout autre prestataire. Les opérations concernent par exemple du montage (ou démontage) ou de l'emballage. Roanne et Tulle sont les 2 sites qui y ont le plus recours.

Les formations liées à la mission handicap se sont adressées d'abord aux membres du réseau Nexter, sur l'en-

cadrement, les membres chargés du recrutement.

La sensibilisation des salariés a glissé sur début 2009.

Plusieurs **actions de maintien dans l'emploi** ont été réalisées (Bourges, La Chapelle, Satory) en aménageant des postes de travail, apportant des aides au transport ou encore des livraisons de repas.

Plusieurs **appareillages** ont été également financés et une étude est en cours sur les attitudes à tenir en réunion en présence de certains handicaps. Les dépenses cumulées 2007-2008 pour l'action insertion des travailleurs handicapés se situent aux alentours de 250 Keurs pour un budget global sur trois ans estimé à 650 Keurs.

Les futures actions :

2009 sera l'année de la sensibilisation de l'ensemble des salariés du groupe. L'opération permettra à chaque salarié de connaître ce que l'on entend derrière le mot handicap et surtout montrer que **le salarié handicapé est un salarié comme les autres.** Les

expériences de ces deux années seront mises à profit, et tout un kit est prévu : affiches, livrets, **réunions d'informations**. Celles-ci ont déjà eu lieu en ce début d'année à Bourges, Tulle, St Chamond et se poursuivront à Tarbes le 5 mars, Satory et Toulouse le 13, Satory le 17 (à nouveau) et Roanne le 18. **La CFDT vous encourage à participer nombreux à ces informations qui entre dans le cadre de l'insertion de ces travailleurs dans notre entreprise, c'est à dire avec nous quotidiennement.**

La direction veut améliorer son dispositif de recrutements mais ne cache pas que la politique d'embauche 2009 sera très limitée, rendant la tâche encore plus difficile. De plus, **les autres entreprises font aussi des efforts sur ce type de recrutements et il nous faut être « attractifs »**. La CFDT a fait le lien avec les accords en cours de négociation pour lesquels la direction doit se montrer plus ouverte.

Sur la poursuite de la reconnaissance du handicap en interne (auprès des salariés Nexter), **les équipes de la médecine interne ont demandé à être formées à la démarche handicap, de même que des salariés** qui ont exprimé spontanément le souhait de leur venir en aide.

L'accent sera mis sur **la formation en alternance des étudiants handicapés** car on constate que la demande existe, mais que la coordination avec les entreprises n'est pas optimale. Des contacts ont d'ores et déjà été pris avec certaines hautes écoles. **C'est aussi un moyen d'insérer des travailleurs handicapés dans des secteurs (études par exemple) ou le recrutement en direct est très faible.** Les CHSCT des sites suivront la

formation handicap au début du second trimestre.

Une enquête sera menée auprès des travailleurs handicapés en vue d'améliorer encore notre dispositif.

Les aménagements d'accessibilité des bâtiments du site de Satory devraient être engagés en cours d'année. La réunion locale a connu plusieurs reports et la CFDT a demandé de trouver rapidement un créneau. A savoir que ces aménagements ne seront pas financés par le budget handicap puisqu'il s'agit d'obligation légale des infrastructures.

Les achats du groupe vont également suivre des consignes vis à vis des sous-traitants Nexter pour les inciter à développer au sein de leur société le recrutement de travailleurs handicapés. **La CFDT avait tenu à faire inscrire cette démarche dans l'accord, considérant que les donneurs d'ordre ont un rôle social à exiger de leurs sous-traitants et prestataires. L'action ne doit pas s'arrêter aux portes de notre entreprise !**

Déjà certaines demandes d'aménagements de postes sont en cours ainsi que la fourniture de mobilier spécifique.

Sur le **maintien des compétences**, une demande de bilan de compétence en vue de changement de poste, suite à évolution du handicap, a déjà été retenue.

Un budget cohérent !

Si les deux premières années n'ont pas été très consommatrices de budget, l'année 2009 avec ses actions d'envergures aboutira à la quasi totalité de l'enveloppe prévue dans l'accord. Cette somme estimée à 650 Keurs est le résultat du calcul légal basé sur le mode de détermination des cotisations

que l'entreprise aurait versé à l'AGEPHIP au cas où il n'y aurait pas eu d'accord.

En clair, les sommes correspondant à la cotisation AGEPHIP sont consommées sur des actions internes à l'entreprise en faveur du maintien et de l'insertion des travailleurs handicapés. La commission de suivi se charge de contrôler la bonne gestion de ces fonds.

Un objectif de 6% atteignable !

Malgré les critiques d'une organisation syndicale au moment de la conclusion de l'accord, l'objectif légal de 6% est possible avec les termes de notre accord et nous pensons que la continuité de cette action après 2009 permettra de dépasser ce seuil pour permettre au plus grand nombre d'handicapés de trouver une formation en alternance, un emploi, une insertion sociale et des conditions de dignité. La CFDT considère que ce premier accord a permis une formidable prise de conscience de l'ensemble des acteurs de l'entreprise sur le sujet du handicap. Elle considère que ce travail doit être poursuivi, avec l'implication de tous, l'apport de nouvelles idées, afin de d'offrir à tous les mêmes chances dans notre milieu de travail et de vie. La CFDT s'est depuis de longues années engagées auprès des personnes handicapées dans des actions de logement, de formation, d'accompagnement et d'insertion. Elle restera attentive, au sein de Nexter, à leur situation et a demandé à ce titre, que des rencontres à la suite d'une embauche soient établies après une période d'un mois, de six mois et un an, pour nous permettre d'améliorer encore notre action.

La CFDT, c'est faire.

Cfdt
des choix, des actes