

Interview de Jean-Pierre Borderieux Président de la Commission Handicap

Après étude du rapport annuel 2011 sur l'emploi des personnes handicapées au sein de l'UES, la Commission Handicap fait le bilan.

« Signer un accord est une bonne initiative ; encore faut-il le respecter ! »

Que recouvre l'accord 2011-2013 ?

La loi prévoit que les entreprises doivent employer des salariés qui ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) dans une proportion de 6 % de leur effectif. Pour ce faire, FTSA a signé un accord triennal avec les organisations syndicales : au-delà de la priorité humaine, il permet de passer des marchés avec des entreprises employant des travailleurs handicapés afin de s'acquitter de l'obligation d'emploi.

Rappelons que l'insertion des travailleurs handicapés est une politique positive en terme financier, de productivité et de responsabilité sociale. De plus, leur embauche évite le paiement d'une pénalité égale à 600 fois le Smic horaire. Malgré une première année bien engagée (environ cent recrutements), il s'avère que les 5 % ne seront pas atteints au terme du sixième accord triennal. Signer un accord est une bonne initiative ; encore faut-il le respecter !

Avez-vous relevé des signes préoccupants ?

En fait, le recrutement des travailleurs handicapés est trop faible par rapport au nombre important de CV qualifiés reçus. Par ailleurs, l'effectif de femmes handicapées au sein de l'UES est inférieur à la moyenne nationale. Si les non-cadres bénéficient normalement de promotions, les cadres se retrouvent face à un plafond de verre. Le taux élevé du temps partiel senior handicap montre que cette population demande à quitter l'entreprise plus tôt que celle de référence ; pourtant, le lien social est si important... De plus, la RQTH valable cinq ans n'est pas renouvelée par un certain nombre d'entre eux.

Sans parler de discrimination, ces indicateurs démontrent que l'effort de l'entreprise n'est pas à la hauteur de ce que ces salariés sont en droit d'attendre. Et le manque d'implication des CHSCT, néanmoins obligatoire sur ce sujet, ne contribue pas à améliorer la situation.

La Commission alerte l'entreprise sur les 128 recrutements qu'elle s'est engagée à effectuer cette année. Or, en juin 2012, nous n'en comptons que 5.

La Commission a-t-elle formulé des requêtes ?

Nous encourageons la Direction à recruter ailleurs que dans les cœurs de métier de l'entreprise, par exemple sur des tâches sous-traitées (le courrier, l'entretien des locaux...) où il y a une forte demande des travailleurs handicapés. Nous réclamons un effort sur le taux d'accès à la formation et à la promotion, surtout pour les personnes qui n'ont pas été promues depuis dix ans. En outre, nous préconisons dans notre rapport que les tests d'évacuation des bâtiments soient réalisés en situation. Nous incitons aussi l'entreprise à vérifier les conditions de travail des salariés des partenaires du secteur protégé. De même que nous jugeons essentiel de nous assurer de la qualité de vie au travail des personnels handicapés de l'UES. C'est pourquoi nous avons à cœur de poursuivre notre travail en réseau avec les commissions des CE. Seule une comparaison des situations fera évoluer les conditions de travail des salariés handicapés.

Votre analyse a-t-elle décelé des points positifs ?

FT est passé maître dans l'art de communiquer sur ses actions: elle a les outils et sait les utiliser de façon remarquable, que ce soit par le biais de formations comme « Démystifions le handicap » ou de salons et forums de recrutement. Le réseau d'acteurs du handicap mis en place dans les établissements principaux fonctionne tout aussi bien. Ainsi, les correspondants Handicap font de l'animation en transverse et éclairent les managers dans le recrutement. N'oublions pas la prise en charge de l'aménagement spécifique du poste de travail qui est rapide et efficace. Comme quoi, quand on veut, on peut !