

Négociation accord handicapés



Le mardi 8 avril s'est déroulée la 1^{ère} réunion de négociation d'un nouvel accord sur le handicap.

Depuis 2003 qu'existe cet accord, il a toujours fait consensus et toutes les organisations syndicales l'ont toujours signé.

Avant l'existence de cet accord, la société Dassault payait une taxe. Aujourd'hui, cet accord lui permet pour un budget équivalent à cette taxe 400 000 € annuel, de faire d'elle une société dynamique sur le sujet, et ne nous le cachons pas ça lui sert aussi de vitrine vis-à-vis des pouvoirs publics notamment, et de l'extérieur.

Pour autant, cet accord existe et il faut le faire vivre et le développer. Il y a de la marge pour le faire, car ce budget de 400 000 €, n'est jamais utilisé en totalité.

Pour les 3 dernières années d'ailleurs il a été de :

- 270 067 € en 2011.
- 214 779 € en 2012
- 310 787 € pour 2013.

Ce qui n'est pas utilisé est perdu, car il n'y a pas de report d'une année sur l'autre.

Il y a aujourd'hui 528 salariés handicapés chez DASSAULT, dont 250 de plus de 55 ans. Le recul de l'âge de la retraite, l'organisation du travail risquent d'entraîner une augmentation de salariés atteints de handicap.

Depuis 2014 une ergonome a été nommée dans la société pour aider chaque site dans l'amélioration des poses de travail.

Le travail effectué par les CHS-CT et les commissions locales de CAP-AVENIR, permettent d'assurer un bon maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Par contre, cet accord n'est pas suffisamment populaire auprès des salariés, car les heures dégagées pour les tuteurs notamment ne sont pas comptabilisées. En fait, il n'y en a pas. C'est certainement par méconnaissance de l'accord.

N'oublions pas quand même que le premier rôle d'un patron, c'est de maintenir en bonne santé ses salariés. Il y a donc un volet préventif à mettre en œuvre pour limiter au maximum le handicap.



Sur l'embauche de salariés handicapés par contre, il y a un effort à faire. 11 salariés en 3 ans, c'est vraiment peu, il faut avoir un objectif nettement plus ambitieux. C'est la même chose pour les alternants et les stagiaires.

La délégation CGT est particulièrement intervenue pour les salariés qui s'occupent d'un conjoint ou un enfant victime d'handicaps lourds dans leur foyer.

En effet, l'accord est largement insuffisant à ce niveau, ces salariés méritent une attention toute particulière. Heureusement, il y en a peu dans cette situation, et nous pensons qu'il y a besoin d'un traitement au cas par cas, sans qu'il n'y ait de jours limités pour qu'ils ne soient pas trop pénalisés dans leur vie tant professionnelle que familiale.

Une prochaine réunion sur le sujet se tiendra le 15 avril.

Le 11 avril 2014