****

CR du comité de pilotage

CAP AVENIR

du 16 mai 2023

Le comité de pilotage Cap Avenir s’est réuni le 16 mai 2023. Étaient présents, pour la CGT, Belmonte Gaetan (Poitiers), Perez Éric (Martignas).

Un bilan d’activités de l’année 2022 nous a été présenté et nous constatons que nous avons dépassé les 400 000 euros octroyés par l’accord. La dépense globale s’est élevée à 406 956.89 euros. Cependant ce dépassement est minoré par le fait que l’AGEFIPH a subventionné certains aménagements de postes à hauteur de 69 359.63 euros. Pour rappel, l’AGEFIPH est financé par les entreprises de 20 salariés et plus n’atteignant pas le taux d’emploi légal de 6% des travailleurs handicapés.

Concernant le taux d’emploi de 7.05 % pour 2022 alors qu’il était de 6,85% en 2021, l’entreprise reste toujours proche du taux d’emploi minimum de 6%. L’établissement de Saint-Cloud a été rejoint par ceux de Mérignac et Istres, en cette fin d’accord, en passant en dessous du seuil légal de 6%.

Les objectifs de l’accord triennal 2021/2022/2023 en termes d’embauches, d’alternances et d’emploi de stagiaire sont de 15 embauches, 10 contrats d’alternance, 10 stagiaires.

A 6 mois du terme de cet accord, qui est en cours de négociation pour les 3 ans à venir, nous avons eu 22 embauches, 9 contrats d’alternance et 4 stagiaires. En termes d’embauches, l’objectif est donc dépassé, certainement dû au fait qu’en ce moment, Dassault recrute. Pour l’alternance, ce devrait être le cas aussi. Mais nous constatons que sur les stagiaires, la Direction Générale éprouve toujours les mêmes difficultés de recrutement.

La société Dassault aviation n’est pas la seule bénéficiaire sur la reconnaissance RQTH. Il est nécessaire que les salariés puissent être informés des avantages à être déclaré RQTH, ils peuvent bénéficier d’un accompagnement et d’un soutien dans leur parcours professionnel (études de postes, formations, reclassements…). Cela implique un réel travail des acteurs locaux de la commission Cap Avenir sur l’amélioration significative des conditions de travail de ces salariés qui ont fait le pas de se déclarer. Exemples d’avantages : - le Compte Personnel de Formation majoré de 300 euros/an (800 € au lieu de 500 € pour un plafond 8000 € au lieu de 5000 €). - possibilité de temps partiel pour les salariés handicapés avec une cotisation sur la base d’un temps complet pour les droits à la retraite.

La Direction Générale souhaite obtenir un label pour valoriser sa politique d’emploi handicap, nous ne sommes pas opposés à ce que la DG soigne sa communication sauf si celle-ci réduisait son investissement sur le volet « maintien dans l’emploi » ou pire, que ses établissements licencieraient des salariés pour inaptitude….

 Saint-Cloud le 16/05/2023