

## INSÉRER

### Favoriser l'accueil de travailleurs handicapés

La CFDT s'est engagée le 5 avril 2019 sur la [signature d'un nouvel accord handicap](#) 2019-2021 succédant au premier du nom conclu en fin d'année 2015. Le principe de cet accord permet à l'Entreprise, en lieu et place du versement annuel d'une taxe à l'AGEFIPH, de disposer de l'équivalent de cette dotation sur une période de 3 ans afin de mener avec ces moyens financiers une politique de développement du taux de travailleurs handicapés. **La CFDT entend poursuivre ainsi son soutien à l'insertion de personnes en situation de handicap** dont la proportion est en augmentation constante dans notre entreprise. La CFDT veillera à accompagner au mieux les actions entreprises par la Mission Handicap et sera porteur de propositions pour animer la politique d'insertion, de formation, de soutien à l'emploi. La CFDT a obtenu **le maintien de la mission Handicap au sein de l'Entreprise** au moment où nos services supports ont migré vers RANDSTAD, considérant qu'une sous-traitance était hors de question et qu'il s'agit là d'un service social nécessitant une présence permanente auprès des entités opérationnelles.

### Encadrer l'exercice des mandats et sécuriser les parcours militants

La Direction a manifesté la volonté de dénoncer un ensemble d'usages (principalement à propos des modalités de déplacement et de prise des heures de délégation) régissant les capacités d'exercice des mandats des représentants du personnel. N'ayant donc d'autre choix que de négocier un accord d'Entreprise sur ce thème, la CFDT a souhaité en faire une négociation simultanée mais distincte à celle sur la mise en place du CSE. Partenaires sociaux et Direction n'ont malheureusement pas pris le temps nécessaire et suffisant pour aboutir et c'est donc une situation inédite que nous devons affronter dans cette période électorale : les usages des élus sont à présents tombés alors qu'aucune mesure de substitution n'ait été négociée. **La conséquence en est donc que vos représentants syndicaux peuvent toujours se déplacer librement mais à leur propre frais !** Cette difficulté ne fait que contrarier le lien de proximité nécessaire à une campagne électorale en maintenant la distance naturelle qui nous sépare de la majorité des salariés de l'Entreprise.

La CFDT déplore cette situation ubuesque et reproche à la Direction sa tactique de harcèlement : bien favorisée par la réforme du CSE qui amenuise déjà les moyens des élus, elle n'a pas hésité à provoquer une remise en question des conditions d'exercice des mandats sans proposer pour autant un cadre attractif et précis en temps voulu.

La CFDT considère le second volet de cette négociation, **le sujet des parcours des représentants du personnel comme essentiel** et contribue aux objectifs suivants :

- ✚ **privilégier** un dialogue social de qualité (bénéfique à l'entreprise et ses performances et aux salariés),
- ✚ **faire** de l'engagement syndical une composante de la vie professionnelle reconnue,
- ✚ **indiquer** les mesures mises en place pour rendre attractive la prise de mandat,
- ✚ **sécuriser** les parcours et veiller au maintien de l'employabilité des mandatés.

Cela suppose que vos élus aient les moyens de vous représenter, qu'ils soient formés et que les compétences mises en œuvre pour exercer les mandats soient reconnues. La CFDT demande donc :

- ✚ qu'un **maximum d'élus puisse bénéficier de l'accord** : titulaires mais aussi suppléant, mandatés dont le nombre d'heures de délégation soit entre 10 et 15% de la durée du travail.

- ✚ **un entretien de prise de mandat** dans le mois qui suit l'élection ou la prise de fonction pour permettre les aménagements de poste nécessaires et faciliter la conciliation entre mandat et activité professionnelle. Cet entretien doit se faire en présence du manager, de la Direction des Affaires Sociales, et doit être formalisé (compte rendu signé par l'ensemble des parties).
- ✚ **la mise en place d'entretiens en cours de mandat** avec l'employeur, bénéficiant à l'ensemble des mandats intégrés en (y compris les mandats de 10-15 %).
- ✚ **l'égalité d'accès à la formation** pour les détenteurs de mandats, particulièrement s'agissant du maintien et du développement des compétences métiers et professionnelles à travers le Plan de développement des compétences de l'entreprise et le CPF. Les formations et certifications qui seront proposées au salarié pendant son mandat doivent répondre aux deux volets du plan de développement des compétences (adaptation au poste de travail et maintien dans l'emploi/développement des compétences des salariés).
- ✚ **l'intégration de la question de la reconversion des élus aux négociations GEPP** et dans le cadre de l'information-consultation traitant de la formation professionnelle.
- ✚ **un abondement du CPF de 50 % minimum**, la prise en charge des pertes de salaire et du temps de trajet, pour les porteurs de mandats qui s'engagent dans une démarche de VAE et/ou de validation de certifications.
- ✚ **la prise en charge financière par les employeurs** des formations communes (salariés et employeur) et co-animées visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises, ainsi que leur inscription dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise.
- ✚ **un abaissement du seuil des 30 %** pour l'évolution de la rémunération, une intégration dans le calcul des heures de délégation au titre de mandats extérieurs, une rubrique dédiée à ce suivi dans la BDES.
- ✚ **la mise en place d'un entretien de fin de mandat** pour les élus ayant exercé un ou plusieurs mandats en continu pendant au moins deux ans (avec un abaissement du seuil de 30 à 10/15 %). Cet entretien doit servir à faire le bilan de la situation du salarié pour organiser son retour vers une activité professionnelle à temps plein, à évaluer ses compétences-métier et celles acquises dans son mandat. Cet entretien doit associer le DS et le manager. Il doit être réalisé le plus en amont possible, par exemple douze mois avant la fin du mandat.
- ✚ **une communication et un accès permanent** aux offres d'emploi disponibles dans l'entreprise pour les représentants du personnel et ex. représentants du personnel.
- ✚ **la prise en charge à 100 % par l'employeur** du bilan de compétences, des démarches de VAE, VAE syndicale, certification.
- ✚ **pour l'accompagnement des mandats dits lourds**, la mise en place d'un suivi d'intégration effectif dans le nouveau poste, éventuellement via une commission de suivi paritaire des élus et mandatés.
- ✚ Dans le cas où le constat serait fait d'une **absence d'accompagnement** lors du mandat et en fin de mandat, **un abondement du CPF de 450 heures** financé par l'entreprise, à l'instar du dispositif légal prévu pour les salariés qui ne font pas d'entretien professionnel, pendant six ans.
- ✚ **la sensibilisation**, sur le fait syndical et le fonctionnement et le rôle des IRP, des managers des salariés titulaires de mandats.
- ✚ **le financement des formations communes** managers-mandatés (avec une co-animation DAS-syndicat) visant à améliorer les pratiques du dialogue social, et l'inscription de ces stages dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise.