

Compte rendu commission Handi'Accord du 16.10.2019

Pour rappel, deux fois par an, la direction générale réunit les organisations syndicales signataires de l'accord Handi'Accord, accord applicable pour l'ensemble des sites de Renault Trucks. **Sud Solidaires** est signataire de l'accord.

La direction a informé sur plusieurs sujets relatifs à l'emploi des salariés handicapés et notamment sur la réforme de la loi concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : en 2020 la loi change:

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » promulguée le 5 septembre 2018 modifie l'obligation des entreprises en matière d'emploi des travailleurs handicapés. Maintenant, toutes les entreprises sont concernées, même celles de moins de 20 salariés. Cette réforme va, pour être conforme à la loi, obliger les entreprises à changer leur vision de l'emploi des salariés handicapés avec des modifications de la méthode de calcul. Selon le gouvernement, la nouvelle loi a pour objectif d'inciter au recrutement de personnes handicapées.

Ci-dessous les grandes lignes de ces changements:

1) Tout travailleur handicapé, quel que soit son contrat de travail, CDI, CDD, intérimaire, stage, période de mise en situation en milieu professionnel, sera comptabilisé au prorata de son temps de travail. Ce qui n'était pas le cas auparavant. Les salariés handicapés de 50 ans et plus seront majorés (multiplié par 1,5) pour tenter d'atteindre l'obligation d'emploi de 6%.

2) ESAT/EA : Etablissement et Services d'Aides par le Travail : Ces contrats ne seront plus comptabilisés dans le taux d'emploi de 6 %. Ils donneront droit, en revanche, à des déductions sur les contributions financières versées par l'entreprise.

Déduction des factures de la sous-traitance.

Pour que cette réforme ne pénalise pas les EA, les ESAT et les travailleurs indépendants, la loi prévoit un autre mécanisme. Les employeurs ne respectant pas l'objectif des 6 % pourront déduire de leur contribution due, une partie des factures qu'ils règlent à ces fournisseurs et sous-traitants. Reste à déterminer à quelle hauteur... Une question cruciale pour l'avenir de ces structures.

3) Le taux d'emploi de 6 % des salariés handicapés sera révisable tous les 5 ans.

4) Les accords agréés auront une durée maximale de 6 ans (3 ans renouvelables une fois).

Pour **Sud Solidaires**, il n'apparaît pas dans la loi des nouvelles mesures fortes pour accompagner les reclassements des salariés handicapés dans l'entreprise. Rien non plus sur des contraintes pour les entreprises concernant les licenciements des salariés handicapés. Pour **Sud Solidaires** les inquiétudes se portent sur l'emploi au travers des ESAT/EA.

Pour rappel, Renault Trucks a négocié des contrats avec des entreprises adaptées et le chiffre d'affaires atteint en moyenne 1,5 million d'euros/ans.

D'ailleurs sur le développement du partenariat entre RT et les ESAT/EA à moyen long terme, la direction est peu loquace sur le sujet en répondant : « *qu'elle s'en tenait aux engagements de l'accord qui est sur une durée de trois ans...* ».

Bilan des actions dans l'entreprise:

Lors de la réunion, les nombreux échanges ont porté sur le handicap, mais aussi sur les restrictions médicales, les invalidités, les maladies professionnelles, etc.. Car toutes ces personnes ont des points communs, mais ils ne sont pas forcement tous reconnus de loi sur le Handicap avec un dossier RQTH (Reconnaissance de travailleur handicapé). Ils ne peuvent donc pas tous bénéficier de l'Handi Accord.

À fin septembre 2019, il y a 381 salariés en situation de handicap sur le Groupe Renault Trucks.

Il y a eu des licenciements pour inaptitude de salarié en situation de handicap :

3 licenciements sur le site de Bourg-en-Bresse, qui détient le triste record de licenciement des sites de production, 5 licenciements à Lyon, 1 licenciement sur le site de Blainville, 1 licenciement sur le site pont et essieux (CPE).

La semaine du handicap aura lieu sur les sites du 18 au 24 novembre 2019.

Depuis début 2019 sur le groupe il y a eu :

- 4 recrutements en CDI pour des personnes en situation d'handicap.
- 2 recrutements en CDD.
- 42 intérimaires présents.
- 2 intégrations d'alternants.
- 3 intégrations de stagiaires.

Pour Rappel l'accord a permis pour les salariés en situation de handicap de bénéficier de :

- 53,5 jours d'absence autorisés.
- 4 aides financières pour compenser le handicap des salariés dans leur vie de tous les jours.
- 2 salariés ont bénéficié d'absence rémunérée de 3 mois avant leur départ en retraite.
- 35 salariés ont bénéficié de la prime forfaitaire de 200 euros Bruts (reconnaissance/renouvellement du handicap).

Pour les salariés ayant un proche en situation de handicap :

- 1 aide financière pour compenser le handicap d'un proche dans la vie de tous les jours.
- 294 jours de congés octroyés aux salariés parents d'un enfant handicapé.

Deux nouveautés dans la boîte.

1) Réunion de gouvernance afin de sensibiliser d'avantages "les huiles" cadres dirigeants de l'entreprise avec deux réunions deux fois par an.

2) Ouverture d'un groupe de travail GTO piloté par M Depinois sur la gestion des reclassements et le maintien dans l'emploi chez Renault Trucks ou en dehors...