



Négociation Handi'accord

Mercredi 19 janvier 2022 s'est tenue la réunion de relecture sur Handi'accord. Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, l'employeur doit avoir des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total.

L'obligation d'emploi concerne tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat. L'employeur doit déclarer chaque année le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi. Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle. La législation impose des négociations pour clarifier ce sujet dans les entreprises.

Dans la pratique, les personnes handicapées sont frappées par un taux de chômage beaucoup plus élevé que la moyenne nationale. Si le taux d'emploi progresse depuis plusieurs années, il demeure encore beaucoup trop bas. Les salariés en situation de handicap se sentent pour la majorité d'entre eux laissés pour compte dans le monde du travail. Pourtant, l'emploi constitue un facteur clé pour la pleine inclusion des personnes en situation de handicap dans la société.



Dans la BA Renault Trucks SAS, la direction met en avant que le taux d'emploi global de personnes en situation de handicap progresse notablement et se situe au-delà du taux légal et de la moyenne des entreprises en France. En 2019, ce taux chez Renault Trucks était de 6,09% et en 2021 de 6,66%.

La législation impose aux entreprises un taux de 6% de personnel en situation de handicap reconnu. Dans la BA Renault Trucks, il y en a 6,6%, c'est-à-dire 0,6% de plus que le minimum légal. Pour **Sud Solidaires**, ça donne l'impression que la direction se met juste en conformité avec la loi. Pour **Sud Solidaires**, les embauches de travailleurs handicapés ne sont pas suffisantes au vu de la taille de l'entreprise.

Chez Renault Trucks, l'objectif conclut dans l'accord négocié en 2018 était d'embaucher 10 personnes en situation de handicap sur la durée de 3 ans de l'accord. La direction n'en a embauché que 5. C'est-à-dire 2 embauches à Bourg, 2 embauches à Blainville et 1 embauche à Lyon.

La direction met en avant la crise COVID et la RCC de 2020. C'est selon elle les raisons pour lesquelles il manque 5 embauches à leur engagement. **Sud Solidaires** a fait le constat que des embauches ont quand même été réalisées après la RCC, mais qu'aucune ne concerne un recrutement de personne handicapée. La direction veut changer l'objectif dans le nouvel accord en rabaisant l'objectif à 5 embauches

minimum au lieu des 10 dans le précédent accord pour ne pas avoir un constat d'échec sur l'engagement du nombre de recrutements.

Dans les nouveaux textes législatifs, les ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) ne sont plus comptabilisés dans le taux légal de 6%, mais la direction affirme sa volonté de continuer à travailler avec les ESAT dans les établissements de Renault Trucks.

Il y a eu un farouche aveu de la part de la direction générale en disant qu'il leur était difficile de faire respecter l'accord sur les sites. En gros, les patrons d'établissement commandent et n'ont pas de directives à recevoir de la direction générale. Pour **Sud Solidaires**^{Union Syndicale}, ce constat a déjà été fait sur plusieurs sujets et le fait d'avoir des accords tous jolis, tous beaux, pour venter l'entreprise Renault Trucks tout en ne les respectant pas, cela ne sert pas à grand-chose de mettre ces accords en place. **Sud Solidaires**^{Union Syndicale} demande à ce que les accords signés en central soient respectés par les directions d'établissement.

La direction a augmenté la somme de l'aide forfaitaire qui est donnée lors des nouvelles déclarations de handicap ou des renouvellements. Celle-ci passe de 200 à 300 Euros. Aussi, la direction annonce dans le même temps la suppression de l'aide aux associations qui était d'un montant de 5000 Euros sous prétexte de concentrer cette somme sur les personnes handicapées Renault Trucks. Pour **Sud Solidaires**^{Union Syndicale}, la direction ne donne rien de plus en termes de budget puisqu'elle prend aux associations pour augmenter de 100 Euros l'aide forfaitaire.

Pour la déclaration ou le renouvellement de la déclaration du handicap, le salarié a droit à 2 jours d'absence rémunérée à 100%. Ces jours peuvent être divisés en demi-journée avec l'accord du manager.

Les enjeux qui ont été identifiés et mis dans l'accord :

- Poursuivre les efforts visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap
- Améliorer l'engagement en faveur du maintien dans l'emploi et de la qualité de vie des salariés en situation de handicap
- S'appuyer sur le soutien de la direction de l'entreprise
- Continuer à former et sensibiliser l'encadrement au handicap
- Conserver le volant d'activité avec le secteur du travail adapté et protégé
- Apporter notre aide aux salariés handicapés en dehors de l'entreprise ou des salariés non handicapés, mais aidants familiaux de personnes handicapées

Sud Solidaires^{Union Syndicale} a décidé de signer cet accord malgré qu'il ne soit pas à la hauteur de ce que devrait proposer la direction de Renault Trucks. Ce qui motive la signature de **Sud Solidaires**^{Union Syndicale}, c'est que néanmoins le taux de personnes déclarées handicapées est malgré tout atteint et que les aides financières et jours d'absence mis dans l'accord sont importants pour les personnes qui souhaitent déclarer leur handicap ou le renouveler. Aussi, le fait de signer cet accord permet à **Sud Solidaires**^{Union Syndicale} de suivre le bon déroulement du respect du contenu de l'accord dans les commissions de suivi.

