

Compte-rendu 4ème réunion de négo de l'accord Emploi PSH du 12/01/2023

Délégation Cfdt : Philippe BERTHET, Jean-Christophe DROUET

Et pour la préparatoire : Philippe BERTHET, Jean-Christophe DROUET

Présents pour la Direction : MENU Florence, ANGHEL Anca-Maria, SOTTY Alexandra, Jean-François POUPART

Et les autres OS : CFE-CGC, FO, CGT

Ce qu'il faut retenir (en 1 minute)

=====

=====

De quoi s'agit-t-il ?

Cette 4ème séance a pour objectif de négocier les derniers articles de l'accord relatifs :

- Au traitement des situations (*des collègues TH*),
- Aux mesures d'aménagement (postes, formation, organisation du travail et horaires...)
- A la formation et à la gestion de parcours professionnels des salariés en situation de handicap
- A l'accompagnement des équipes RH et de la ligne managériale
- A la formation des pilotes diversité et qualité du travail
- Aux relations avec le secteur protégé
- A la sensibilisation des salariés au handicap
- Aux dispositions finales (suivi et durée de l'accord)

Enfin, les aspects budgétaires doivent être abordés sous forme de prévisionnel.

En fin de journée une relecture des modifications apportées par la direction pour donner suite à la réunion du 10 novembre 2022 est envisagée.

[Apports Direction]

Un nouveau projet d'accord incluant certaines propositions des OS faites en novembre (articles 1 à 13.1)

Un budget prévisionnel pour les années 2023 à 2025 à hauteur totale de 2,560 M€.

La direction défend ouvertement une position de respect et de non-ingérence vis-à-vis des salariés PSH.

[Revendications, commentaires Cfdt]

Nous demandons quelques modifications, à la marge, sur certains articles vus en novembre, par exemple :

- Implication des managers du secteur Iti dans le suivi des préconisations médicales lors des missions des formateurs ;
- Etablissement d'une lettre de mission pour les relais accueil/intégration dans les centres avec une reconnaissance financière...

A noter dans les nouveaux articles négociés :

- La création d'une commission de Prévention de la désinsertion professionnelle (loi santé de mars 2022), pour laquelle la CFDT demande une définition claire du champ d'action et de l'autonomie de décision, et surtout une bonne articulation avec les commissions de reclassement telles qu'elles sont prévues dans l'art 79 des accords de 96 (pas de doublon !),
- L'ajout d'un article sur les formations en Prévention Santé, pour instiller une habitude de prévention globale,

- Notre demande d'une rédaction démontrant plus de volontarisme en utilisant le futur à la place du conditionnel.

Le compte rendu (en + d'une minute)

=====

La négociation commence par des échanges nourris autour de l'Art 13.2- Traitement des situations La nouveauté est la création d'une commission interne de Prévention de la Désinsertion Professionnelle des Salariés qui « sera organisée afin de suivre les situations de maintien dans l'emploi, anticiper la reprise suite au rdv de liaison, aux visites de pré-reprise et à la visite de mi-carrière ». C'est une décision en lien avec la loi Santé de mars 2022.

<https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-presse/archives-communiques-de-presse/article/decrets-prevention-de-la-desinsertion-professionnelle>

La CFDT ne peut que se réjouir de cette obligation, quand on rappelle les mauvais chiffres des licenciements pour inaptitudes, cependant nous demandons que son champ d'action soit précisé ainsi que son autonomie de décision. Il conviendra aussi d'explicitier son fonctionnement, en particulier son articulation avec la Commission pluridisciplinaire des services de prévention et santé au travail (externe) et avec la commission interne de Reclassement telle que prévue à l'Art 79 des nos accords de 1996.

Sur l'Art 13.3-Mesures d'aménagement, **les propositions de la direction sont satisfaisantes**

Sur l'Art 14- Indicateurs (du titre IV Maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude)

La CFDT demande le rajout d'un indicateur :

- sur le nombre de saisines des Pilotes et leur qualification= pas possible selon la direction car impossible à identifier. Il faudra donc se contenter des bilans annuels tels qu'inscrits à l'Art 23.2
- sur le nombre de Commission de Prévention de la désinsertion (répartition par région, activités menées...)= OK
- sur le nombre de reclassement/nombre d'inaptitudes à tout poste = OK

Sur l'Art 16- Accompagnement des équipes RH et la ligne managériale

La CFDT demande qu'une formation spécifique « Manager une équipe avec un collègue en situation de handicap » soit proposée = OK

Sur l'Art 17- Formation des Pilotes diversité et qualité du travail

La CFDT s'assure que les demandes particulières qui pourraient être faites par les Pilotes (meilleure connaissance de certains types de handicap...) sont bien honorées. La direction confirme sa position volontariste sur ce sujet.

Sur l'Art 18- Indicateurs (du titre V Accompagnement et Formation).

La CFDT incite la direction à réorganiser les indicateurs avec ceux de l'Art 11 et ceux de l'Art 22. En effet il convient de différencier

- Ce qui relève de la formation des PSH
- Ce qui relève de la sensibilisation et de l'information de l'ens des salariés sur le sujet du handicap
- Ce qui relève de la formation des salariés qui travaille sur le sujet du handicap (Pilotes, managers...)

La CFDT demande que les groupes d'indicateurs correspondent aux différentes lignes du budget, elles-mêmes rattachées aux titres du présent accord en négociation = OK

Sur la Titre VII- Sensibilisation et communication

La CFDT demande l'ajout d'un article d'information et d'incitation sur les Formations Santé (PRAP, ergonomie du travail sur ordinateur, addictions...) dans une dynamique de prévention et

« prendre soin » de sa santé au travail. La direction répond que le sujet des addictions est un de ses fil rouge pour 2023 et prend la proposition.

La direction propose un questionnaire pour l'ensemble des salariés sur la connaissance de l'accord et de ses mesures au cours de sa deuxième année d'application. **La CFDT valide toutes actions qui permettraient une meilleure appropriation des accords par les salariés.**

Sur l'Art 23.1- Commission de suivi de l'accord

La CFDT souhaite que seules les OS signataires puissent y participer et non les OS représentatives, réaffirmant l'importance de l'engagement d'une OS qui signe un accord.

Les autres OS et la direction souhaitent maintenir la participation des OS représentatives en argumentant que **l'accord PSH n'est pas un accord clivant qui génèrent beaucoup de polémiques. La CFDT s'incline mais rappelle que cela entrainera une honnêteté posturale et de discours de la part des non-signataires qui participeraient à cette commission annuelle. Ce type de commission n'est pas une tribune syndicale.**

Sur l'Art 24- Date d'application et durée.

Le budget prévisionnel étant présenté pour 3 ans, **la CFDT comme les autres OS demande que la durée de l'accord soit ramenée à 3 ans au lieu de 4= OK**

Annexe budgétaire :

Ligne budgétaire	Ancien accord 2022	2023	2024	2025	Total	Modifié en séance	Total modifié
Pilotage et suivi	30 000	47 000	47 000	47 000	141 000	47 000	141 000
Info/ sensibilisation	5 000	58 420	58 420	58 420	175 260	60 000	180 000
Plan embauche TH	15 000	4 890	4 890	4 890	14 670	5 000	15 000
Formation	30 000	75 000	75 000	75 000	225 000	75 000	225 000
Maintien dans l'emploi	185 000	300 000	300 000	300 000	900 000	300 000	900 000
Autres mesures indiv		15 000	15 000	15 000	45 000	15 000	45 000
Adaptation aux mut technologiques		10 000	10 000	10 000	30 000	10 000	30 000
Sous-traitance	700 000	410 000	410 000	410 000	1 230 000	410 000	410 000
Total	965 000	920 310	920 310	920 310	2 760 930	922 000	2 766 000

Le budget était de 2 910 000 pour les trois ans du précédent accord. Il y a donc une légère baisse mais la direction explique ses choix :

- Augmentation sur le pilotage pour valoriser le travail des Pilotes,
- Augmentation des actions de sensibilisation et d'information, pour une meilleure connaissance de l'accord et une meilleure acculturation de l'ensemble des salariés au handicap,
- Augmentation forte du maintien dans l'emploi qui est l'enjeu N° 1 de cet accord
- Baisse du Plan d'embauche car budget précédent jamais consommé
- Baisse de la sous-traitance car budget jamais consommé et le défi est à l'interne pour consolider notre bon indice (Filiale Entreprise en dessous des 6%).

Le budget est constant sur les trois ans mais le report est possible du solde positif d'une année sur l'autre sauf pour la sous-traitance.

Pour la CFDT le budget est cohérent avec les objectifs de l'accord malgré la légère baisse.

Dernière séance de relecture le 25 janvier

Philippe, Jean-Christophe.

Compte-rendu du 12/01/2022.

