

Compte-rendu 5ème réunion de négo de l'accord Emploi PSH du 26/01/2023

Délégation Cfdt : Jean-Christophe DROUET

Et pour la préparatoire : 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 ?

Il s'agit d'une séance de relecture de l'ensemble de l'accord.

[Apports Direction]

Un nouveau projet d'accord incluant certaines propositions des OS faites lors de la séance du 12 janvier (articles 13.2 à 28)

Un budget prévisionnel pour les années 2023 à 2025 augmenté à hauteur totale de 2,886 M€.

[Revendications, commentaires Cfdt]

Ce nouvel accord met plus en avant la notion de Prévention et le maintien dans l'emploi :

- La création de la commission interne de lutte contre la désinsertion impliquant un élu de la CSSCT permet d'éviter l'isolement en cas d'arrêt de longue durée et d'anticiper le retour dans l'entreprise. La réponse à notre demande de préciser son champ d'action et l'articulation avec la commission de reclassement n'est pas encore suffisant mais le fonctionnement nouveau pourra s'améliorer grâce à un suivi quantitatif ET qualitatif du travail de cette commission.
- Le budget pour le maintien dans l'emploi est nettement augmenté par rapport à l'ancien accord (300K€/an versus 185K€/an).

La fragilité de cet accord réside bien sûr dans sa mise en œuvre effective, car il repose beaucoup sur des collègues déjà bien occupés que sont les Pilotes Diversité QT et les nouveaux Relais Accueil Intégration (souvent les GRH ou AD). Ce sera le point de vigilance terrain à mettre en œuvre.

Le projet définitif sera livré le 1^{er} février pour une mise à la signature avant le 20 inclus.

Le compte rendu (en + d'une minute)

Au fil des échanges l'ensemble des OS ont obtenu quelques améliorations :

Art 4- Budget : Afin que la consommation du budget soit au plus près de la prévision, nous obtenons la possibilité de report et de fongibilité (selon les lignes) du dit budget.

Art 6- Bénéficiaires : Les personnes non bénéficiaires de l'obligation d'emploi **mais titulaires de la carte mobilité inclusion** pourront bénéficier de certaines mesures de cet accord.

Art 12- Objectifs du plan de maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude : **La nouvelle formulation met bien en avant la volonté de prévention et d'actions en amont chères à la CFDT**

En revanche la question du maintien de salaire durant le mois d'analyse du reclassement reste ouverte et n'est pas retenue par la direction.

Art 13.1- Signalement et prévention des situations : Le contenu et la forme du courrier envoyé aux salariés arrêtés depuis plus de 30 jours sera revu et amélioré pour éviter toute anxiété.

Art 14- Indicateurs Titres III « mesures d'accompagnement » : **La CFDT a obtenu un bilan annuel quantitatif des commissions de lutte contre la désinsertion professionnelle ainsi que le nombre de PSH concernées.**

Art 20- Sensibilisation des salariés au handicap : **La CFDT a obtenu la mise en place d'informations/sensibilisations à la Prévention Santé**

Budget : La direction a augmenté d'elle-même le budget de recours à la sous-traitance de 410K€ à 450K€. Les OS ont demandé de monter jusqu'à 500K€ au regard des derniers bilans fournis (2021). La direction a accepté en estimant que ce montant ne sera pas atteint. **Cela porte le budget prévisionnel à 1 012K€/an soit 3 36K€ pour la durée de l'accord (durée revue à la baisse sur 3 ans)**

Pour les négociateurs, si le projet final est fidèle aux échanges de cette dernière séance, il peut être signé par la CFDT, puisqu'il est mieux disant que le précédent (même s'il est améliorable).

Le projet final devrait être livré aux OS le 1^{er} février au plus tard.

La signature est attendue pour le 20 février inclus.

Jean-Christophe.

Compte-rendu du 26/01/2022.

