

INFORMATION/CONSULTATION DU CE SUR L'EMPLOI DES HANDICAPÉS ANNÉE 2011

CE DU 06/02/2012

En 2008, après plus d'une décennie de disette en matière de recrutement de salariés handicapés – malgré les engagements gravés dans le marbre des accords successifs - nous nous réjouissons des premières embauches en CDI. Après plus de 10 ans et de multiples accords groupe THALES, le compteur s'était enfin débloqué et les 2 premiers recrutements en CDI sur l'établissement de Cergy étaient réalisés. La mise en place d'un correspondant handicap, assurant la mise en œuvre des dispositions de l'accord et dont l'objectif est intégré à son activité habituelle, n'était pas étrangère à cette évolution positive.

Cette année, comme en 2010 et 2009, le bilan n'est pas aussi fécond et se situe bien en retrait par rapport à cette année exceptionnelle 2008 qui avait vu notamment les premières embauches, l'accueil de 2 stagiaires et le succès de la journée du 12 décembre dédiée au handicap. Bien sûr, la tâche n'est pas simple, compte tenu de la situation de morosité actuelle en matière d'emploi et d'insertion mais nous le répétons chaque année, bien des obstacles déjà rencontrés par le passé demeurent, à savoir :

- Manque de sensibilisation de bon nombre d'opérationnels, indifférence voire réticences.
- Exigences élevées de qualification, inadéquation des rares offres d'emploi proposées au regard de la population concernée et difficultés pour trouver les candidats.

Dans ce contexte défavorable sur le plan du recrutement et de l'emploi, le bilan 2011 pour l'établissement de Cergy se concrétise par les actions suivantes :

- La participation d'un salarié au jury d'examen en juin 2011 au CRP de Bouffémont
- L'accueil d'un apprenti en systèmes électroniques au 1^{er} octobre 2011.
- L'accueil d'un enfant handicapé dans le cadre du téléthon 2011 et la réalisation de son rêve de pilotage en l'invitant aux commandes d'un simulateur d'hélicoptère.
- La visite de 8 techniciens stagiaires du centre Jacques Arnaud de Bouffémont dans le cadre de la semaine nationale du handicap le 17 novembre 2011. Ces derniers ont été invités à découvrir le site de Cergy, les métiers du monde de la simulation et ont été favorablement impressionnés.
- Des actions de maintien dans l'emploi se concrétisant par la prise en charge à 100 % des frais de transport en commun pour deux salariés ainsi que l'aménagement spécifique d'un véhicule pour un troisième.

A cela s'ajoutent également :

- Des rencontres individuelles de salariés susceptibles d'obtenir une reconnaissance « travailleur handicapé » par le Médecin du Travail et un suivi des demandes de reconnaissance en cours (DRH).

Ce bilan est décevant au regard du cru « exceptionnel » de 2008, décevant également par l'absence d'accueil de stagiaires cette année, ce qui n'était pas arrivé depuis plusieurs années à Cergy compte tenu de notre proximité avec le CRP de Bouffémont. L'arrivée d'un apprenti en octobre 2011 au sein du support atténue en partie cette déception.

Coté positif, saluons une Commission Emploi Handicap de Cergy qui fonctionne, s'investit, agit et se réunit périodiquement avec une bonne sensibilisation et implication de ses différents membres, localement et sur le bassin d'emploi.

Néanmoins, comme nous le répétons chaque année, d'importants progrès restent à faire :

- En matière de sous-traitance avec le milieu protégé.
Le renforcement de l'utilisation de ces entreprises doit ainsi permettre l'acquisition par les travailleurs handicapés de compétences professionnelles reconnues et faciliter l'insertion de personnes handicapées en milieu ordinaire. (Extrait accord groupe)
- En matière de contribution et d'aide apportées au CRP comme par exemple des aides pédagogiques, prêts ou dons de matériels, mise à disposition de salariés pour les jurys d'examen avec la nécessité, pour ces derniers, d'obtenir une habilitation.
- En matière de sensibilisation des managers :
Quels sont ceux qui sont sensibilisés sur le sujet ?
Quels sont ceux qui sont véritablement confrontés au handicap et le cotoient ?

Quels sont ceux ayant suivi un module de formation Thales Université dédié au handicap ?
Connaissent-ils effectivement l'existence de dérogations pour les postulants en situation de handicap en période de blocage d'embauches ?

Quant à l'accessibilité des locaux, « Bienvenue dans une entreprise handi-accueillante ! » C'est un des crédos du nouvel accord société. Depuis 2 ans le groupe Thales a travaillé avec l'AFNOR sur le thème de l'entreprise handi-accueillante avec l'entrée au catalogue AFNOR de la norme NF X 50-783. En introduction du document, nous pouvons lire :

« La mise ne place d'une politique durable d'intégration des salariés handicapés et d'accueil des personnes en situation de handicap (clients, visiteurs, partenaires, etc..) , nécessite d'ancrer cette politique dans l'ensemble des ses processus et dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue en évitant les régressions qui sont souvent liées aux aléas de la vie d'un organisme (modifications de périmètres, de la situation économique, changement de responsable, etc...) »

Aussi, à Cergy, le résultat est tout autre puisque, sur l'autel de Probasis, nous déplorons la suppression des accès à l'ascenseur et à la passerelle de la rotonde. En dépit de ses beaux discours sur l'accessibilité, la Direction a fait tout simplement le choix de la régression en pénalisant les personnes handicapées et à mobilité réduite ; les conséquences de cette décision que nous avons condamnée vont à l'encontre de cet objectif d'entreprise handi accueillante et ne font que réduire encore les possibilités d'accueil et/ou d'embauches de salariés à mobilité réduite ou en fauteuil.

En matière d'insertion et d'emploi handicap à Cergy, après avoir décliné d'année en année : 3,54% en 2006 - 3,44% en 2007 - 3 % en 2008, le taux d'emploi est remonté certes à 3,72 en 2009, à 4,13 % en 2010 et à 4,93 % en 2011 mais du seul fait des entrées-sorties de salariés, des reconnaissances RQTH mais sans recrutement extérieur . Ceci nous ramène à plus de modestie et doit nous interpeller sur le chemin qui nous reste encore à parcourir en matière d'insertion. Rappelons-le, **le groupe Thales a décidé de poursuivre et approfondir la politique engagée depuis 1992 en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap afin de se donner les moyens de tendre vers un taux d'emploi de 6%.**

Par rapport à cette volonté affichée par le groupe, si l'établissement de Cergy n'inverse pas la tendance, d'abord par du recrutement et éventuellement par de nouvelles reconnaissances de travailleurs handicapés, le taux d'emploi risque à moyen terme d'être tiré vers le bas du fait des futurs départs (retraites...) de salariés âgés en situation de handicap : sur les 23 salariés recensés présents à Cergy à fin 2011, 20 ont plus de 50 ans (un a plus de soixante ans et 13 ont entre 55 et 60) : combien vont sortir des effectifs en 2012 et les années suivantes ? et avec quels effets sur le taux d'emploi ?

L'année 2008 a prouvé que l'embauche de salariés en situation de handicap était possible malgré un contexte difficile en matière d'emploi. 2009, 2010 et 2011 ont été malheureusement moins prolifiques. L'effort en matière de recrutement s'est relâché, en dépit d'un taux d'emploi qui progresse à 4,93 %.

Malgré ce taux d'emploi inférieur à 6 %, et pour la seconde année consécutive, aucune somme ne sera reversée à Mission Insertion parce que les minorations accordées « au titre des efforts consentis par l'employeur » s'élèvent à 10 UB (Unités Bénéficiaires) et sont supérieures au nombre d'UB manquantes (4,38959 UB) ; le nombre de 10 UB correspond aux 20 salariés fois 0,5 UB de minoration pour tout salarié âgé de moins de 26 ans ou de 50 ans et plus au 31/12.

Ne reverser aucune somme à Mission Insertion tout en étant sous la la barre des 6 % n'est pas une raison suffisante, selon nous, pour s'affranchir de tout effort en matière d'insertion.

De même, en ce qui concerne l'entité Thales Training et Simulation nouvellement filialisée, ne pas avoir d'objectifs chiffrés inscrits dans le marbre du nouvel accord qui vient d'être signé ne doit pas nous exonérer de notre obligation morale en matière de recrutements et d'accueil de stagiaires !

En ce qui concerne la période 2008-2011 et le bilan de l'accord précédent, seulement 2 embauches et 5 accueils de stagiaires ont été réalisés auxquels s'ajoute le contrat d'apprentissage sur l'année 2011.

(Pour rappel objectif quadri-annuel 2008-2011 de 12 recrutements et 16 accueils de stagiaires pour Thales Services = Simulation + Informatique & Services, nous n'avons pas les derniers chiffres concernant l'établissement Informatique et Services si bien que nous ne savons pas si l'objectif global est atteint à l'issue de l'accord).

L'expérience des années précédentes, le contexte et l'inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi actuel nous ont montré que :

- d'une part, les offres d'emplois I&C se font sur des profils très ciblés,
- d'autre part, les très rares salariés handicapés susceptibles de correspondre à ces profils sont très courtisés par les employeurs qui se les « disputent » désormais à la sortie des écoles et universités, par effet induit de la nouvelle loi de février 2005.

Aussi, nous rappelons à la Direction que si les 2 embauches de 2008 ont été possibles, c'est aussi parce que, visiblement, elle a infléchi sa position initiale, trop dogmatique du « tout ingénieur » pour s'orienter également en direction des catégories mensuelles (administratifs et techniciens), là où l'adéquation entre offre et demande existe.

Quant à la sous-traitance, jusqu'à hauteur de 3% (la moitié de l'obligation légale), c'est une piste que semblait viser également le groupe pour atteindre plus facilement le seuil légal de 6 %, compte tenu des difficultés liées à l'inadéquation offres d'emploi/niveau de qualification des personnes en situation de handicap. A Cergy, la sous-traitance ne représente finalement cette année que 1,11 unité bénéficiaire (1,08 en 2010), ce qui est peu au regard des 30 unités bénéficiaires théoriques équivalent à un taux de 6%.

En ce qui concerne les stagiaires, avec une bonne anticipation, l'établissement de Cergy a déjà démontré ses capacités d'accueil depuis plusieurs années, notamment par sa proximité avec le CRP Jacques Arnaud de Bouffémont pour les formations électroniques. En 2010, l'élargissement s'était portée sur une autre filière (fonctions administratives et santé au travail). La sensibilisation au handicap au sein de l'entreprise pourra ainsi, via l'accueil de stagiaires, s'étendre également à d'autres périmètres et concerner d'autres managers et d'autres équipes.

En conclusion :

Employons-nous, en 2012, sur la base du nouvel accord groupe, à redynamiser notre politique en matière de handicap et persévérons en matière d'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap : accueil de stagiaires, accueil d'apprentis, recrutements. Elaborons dès maintenant, et sans attendre, un plan d'action 2012 ambitieux pour progresser en insistant sur la sensibilisation des managers et du personnel, l'accessibilité des locaux, la sous-traitance avec le milieu protégé, et les liens avec les centres de reclassement professionnel, écoles et organismes.

Les élus CFDT de Thales Training & Simulation Cergy