

N° 566 septembre 2017

N°CPPAP 0220s07170

Fédération FO de la métallurgie

le journal



www.fo-metall.org

Le handicap, une question de société

2017 marque un anniversaire : la loi instaurant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) a 30 ans, de même que l'AGEFIPH. FO Métallurgie fait le point sur l'action de notre organisation en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, une préoccupation de longue date.

TIM- p.6

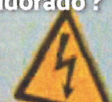
Les métallos sauvent l'entreprise

Aubert & Duval - p. 8

Un vent nouveau à Issoire

Automobile - p. 15

Le Maroc, nouvel Eldorado ?



Handicap : une question de société

2017 marque un anniversaire : la loi instaurant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) a 30 ans, de même que l'AGEFIPH. FO Métaux fait le point sur l'action de notre organisation en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, une préoccupation de longue date.

A ce jour, 2,6 millions de Français déclarent avoir une reconnaissance administrative d'un handicap, soit 7 % de la population totale des 15 à 64 ans. S'ils sont 927 000 à travailler, près de 486 000 restent demandeurs d'emploi. Plus de 101 100 entreprises sont assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en France (OETH). En trois décennies, la thématique du handicap au travail, à travers la mise en place de politiques spécifiques, la signature d'accords agréés ou pour les plus petites structures, par des démarches ponctuelles en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi, a pris une place croissante dans la gestion des ressources humaines, mais aussi dans le combat syndical. En 10 ans (2005-2015), le taux d'emploi des travailleurs handicapés a progressé dans le secteur privé de 0,8 point passant de 2,03 % à 3,1 % et dans le secteur public de 1,67 % passant de 3,7 % à 5,2 %. Si le taux de chômage des personnes handicapées, deux fois plus élevé que la moyenne, demeure un fort sujet de préoccupation, les chiffres relatifs à leur présence dans les entreprises, eux, progressent. Près de 78 % des employeurs concernés par l'obligation d'emploi comptent au moins un collaborateur handicapé dans leurs effectifs – contre 60 % en 2006. Chaque année, 80 000 personnes handicapées sont recrutées dans le secteur privé tandis que

17 000 salariés, devenus handicapés ou dont le handicap s'est aggravé, sont maintenus dans l'emploi. « Avant d'être handicapés, ils sont d'abord des femmes et des hommes salariés et nous nous battons pour eux comme nous le faisons pour tous les salariés, sans négliger non plus celles et ceux qui n'accèdent pas à l'emploi », résume le secrétaire fédéral Lionel Bellotti, en charge du dossier, pour qualifier l'idée qui sous-tend le travail de notre organisation sur ce sujet.



Les métalllos FO lors de la 17ème journée nationale Travail & handicap à la Confédération FO.

Des défis à relever

Les difficultés ne manquent pas. En premier lieu, la grande majorité des handicaps sont peu visibles : maladies invalidantes (sclérose en plaque, diabète...), handicap moteur (lombalgie, TMS...), psychique (dépression, phobies...), sensoriel (cataracte, surdité...) ou encore mental (déficiences intellectuelles, dyslexie). Ensuite, dans plus de 80 % des cas, c'est au cours de la vie du salarié que survient le handicap. La question de sa reconnaissance est centrale, car c'est d'elle que dépend la possibilité pour le salarié handicapé d'obtenir un aménagement de poste ou des formations en vue d'une reconversion. Le dossier est très complexe à monter et la reconnaissance est de plus en plus dure à obtenir, mais FO peut aider les salariés concernés, notamment sur le plan psychologique. Dans certaines régions, comme le Nord, 30 % des salariés sont en situation de handicap. Enfin, les entreprises ne sont pas toutes égales devant le handicap. Les plus grandes intègrent cette thématique dans leur gestion des ressources humaines et n'hésitent pas à ajuster leurs pratiques afin de permettre l'insertion professionnelle durable des salariés handicapés. Elles s'appuient sur une politique RH structurée, parfois stimulée par un engagement RSE, et sont souvent signataires d'un accord agréé qui leur permet de définir des orientations claires, de déployer des moyens ainsi qu'une organisation dédiée. Face à elles, les PME-PMI ne disposent pas toujours de cette logistique RH et s'adaptent comme elles peuvent. « Le résultat, c'est que les travailleurs handicapés subissent une double peine, analyse Lionel Bellotti. D'une part, ils sont discriminés à l'embauche, d'autre part leur sont proposés des postes souvent peu intéressants alors qu'ils ont pourtant beaucoup à apporter à l'entreprise du fait de leur forte motivation et de leurs compétences. »

Les exemples ne manquent d'ailleurs pas pour souligner l'excellence des salariés en situation de handicap, comme celui de la Fondation AMIPI, spécialisée dans la sous-traitance automobile qui emploie plus de 600 salariés en situation de handicap cognitif répartis sur



7 sites de production réalisant des faisceaux électriques et où FO est fortement implantée. Avec l'aide de 65 encadrants et d'apprentissages adaptés, pas moins de 1 500 salariés ont trouvé un emploi non subventionné dans une autre entreprise suite à leur passage par AMIPI (soit une économie de 350 millions d'Euros pour l'Etat). Son objectif est de lutter contre la ségrégation dont sont victimes les personnes handicapées dès leur plus jeune âge, en leur permettant de découvrir, de développer et de valoriser leurs capacités intellectuelles dans une activité industrielle selon des méthodes pédagogiques, professionnelles et techniques adaptées à leur handicap. Cette activité étant un moyen de réinsertion et non une fin. « AMIPI se demande quel est le sens d'une société qui exclut du travail des personnes pourtant aptes à travailler et pour FO, il est clair qu'une société qui ne sait pas intégrer les personnes les plus en difficulté ne se construit aucun avenir », explique Lionel Bellotti, confirmant la concordance de vues entre notre organisation et la Fondation. FO est également très présente au sein de l'association des Paralysés de France (APF), qui emploie environ 12 000 salariés en France, majoritairement dans des établissements médico-sociaux. Fin 2006, après une longue négociation sous la houlette du délégué syndical central FO Eric Deniset, FO a signé pour l'ensemble de ces Entreprises Adaptées un accord national d'application de la Convention Collective de la Métallurgie Région Parisienne, permettant à ces travailleurs handicapés de bénéficier d'un même statut collectif, et surtout d'avoir une véritable référence professionnelle en termes de classification.

La force de la négociation

Car outre son soutien à ce type de structures, FO obtient également des avancées par la négociation. Notre organisation a notamment été un des moteurs dans la conception et l'adoption de la loi du 11 février 2005, qui institue une obligation de négocier sur le thème de l'emploi des personnes handicapées. Le combat s'est poursuivi est une nouvelle étape a été franchie avec la signature le 12 décembre 2013 de l'accord national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche de la métallurgie.

« Nous avons obtenu un accord impératif, ce qui veut dire que les entreprises ne pourront pas déroger à l'accord national, se félicitait alors le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez. Il impulse une politique globale en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes handicapées, avec un volet sur la prévention. Il prévoit également d'améliorer le taux d'emploi de ces personnes dans la branche. » Et que dire des nombreux accords signés par notre organisation dans des entreprises de la métallurgie, comme par exemple Airbus Group ou ArcelorMittal, qu'on peut d'ailleurs retrouver dans la base de données du site Internet de la Fédération FO de la métallurgie, ou encore de la « journée nationale Travail & Handicap » que la Confédération FO organise chaque année depuis 16 ans ? « Si l'on veut changer les mentalités, il faudrait, plus largement, inclure la question du handicap dans tous les accords car il ne faut pas oublier que ce qui est réalisé pour les salariés en situation de handicap bénéficie à l'ensemble des salariés », ajoute Lionel Bellotti. Ainsi, l'adaptation de postes aux salariés en situation de handicap peut, en étant généralisé, épargner à d'autres opérateurs des gestes générateurs de troubles musculo-squelettiques (TMS). Au-delà, cancer, diabète, maladies cardio-vasculaires ou maladies psychiques sont de plus en plus souvent à l'ordre du jour dans les entreprises. Selon l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), ces différentes pathologies concernent aujourd'hui 15 % de la population active, ce chiffre étant en progression. Sans oublier qu'avec le recul continu de l'âge de la retraite, les salariés les plus âgés seront bientôt confrontés à des situations que connaissent bien les personnes en situation de handicap... Pour FO, c'est une évidence : les politiques de maintien dans l'emploi, jusqu'ici très défensives, devront, demain, céder le pas à des approches plus dynamiques et anticipatives. « Les situations de handicap concernent une part croissante de la population, conclut Lionel Bellotti. Il est vital de mieux les prendre en compte en matière d'emploi. »



Suivez les guides !

Face à une problématique aussi complexe que le handicap, entreprises et salariés n'ont jamais assez d'aide. Pour les premières, l'Observatoire de la Métallurgie a publié en 2016 un « guide pratique de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la métallurgie » auquel FO Métaux a apporté une large contribution. Notre organisation travaille également sur un guide à destination des métallos afin de les aider à

défendre les salariés en situation de handicap sous la supervision de Lionel Bellotti et avec le concours du référent handicap FO Nord Pierre Bridel et du secrétaire de l'USM du Nord Jean-Paul Delahaie. « L'ambition de ce guide est de centraliser et de décrypter l'énorme masse d'informations et de règles sur le handicap et l'emploi afin de donner, tant à ces salariés qu'à nos militants, des outils pour agir efficacement. »