

# **- PROCES VERBAL DE DESACCORD -**

## **Négociation 2016 sur le Handicap chez Schindler France**

---

A l'issue des réunions du 16 novembre et du 2 décembre 2016 avec pour participants :

**- CFDT:**

- Mme. Corinne ZERAH
- M. Nestor LOLA
- M. Karim BALEGH
- M. Sébastien CWIKLINSKI (2/12)

**- CGT:**

- Mme Nathalie LAWRYNIEC
- Mme Sandrine RELION (2/12)
- M. Norbert BOULIER (16/11)
- M. Adname BOUSSALEM
- M. Azzedine TERHA

Aucun accord n'ayant pu intervenir, il est établi le présent procès verbal de désaccord.



## **1 – POSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES EN LEUR DERNIER ETAT**

### **La CFDT a présenté les propositions suivantes :**

*La Direction a pris position de la façon suivante :*

1. Octroi d'1 jour de congé supplémentaire par an pendant toute la période RQTH.  
Un seul jour de congé pendant toute la période RQTH est largement insuffisant pour effectuer toutes les démarches.  
Par ailleurs, de la même façon que l'entreprise reconnaît une fatigabilité accrue pour les futurs retraités ou femmes enceintes, il pourrait en être de même pour les salariés reconnus handicapés et ce pendant toute la durée de leur reconnaissance (soit par ex 5 jours pour une RGTH de 5 ans).

*La Direction a proposé – sous réserve de la conclusion d'un accord – l'octroi au salarié d'une journée par année pour laquelle le salarié est reconnu RQTH avec un plafond de 5 jours. Les jours pourront être posés pour procéder à des démarches inhérentes à la procédure de reconnaissance de travailleur handicapé sur présentation d'un justificatif.*

2. Versement d'un « forfait transport » (d'un montant équivalent à ceux versés aux utilisateurs des transports

Certains salariés handicapés n'ont pas, contrairement aux autres salariés, la liberté de choisir entre transport en commun ou voiture. Ils sont obligés physiquement d'utiliser leur voiture pour venir travailler. Ils pourraient être indemnisés du même montant que ceux ayant une carte « Intégrale annuelle » (fonction du lieu de leur domicile).

*La Direction a indiqué que cela pourrait s'envisager dans le cadre d'un accord agréé.*

*Après un débat constructif sur chacune de ces deux propositions, il a été proposé et accepté en réunion de renvoyer ces points au Comité de pilotage qui devra se réunir dès début 2017 pour définir les éventuelles conditions de mise en place de ces deux points.*

*En conséquence, il a été demandé aux Organisations Syndicales Représentatives participants à la négociation de désigner avant le 31 décembre 2016 : 2 membres qui participeront à ce Comité de pilotage avec un membre de la Direction, Correspondant Handicap. La Direction a rappelé la nécessité de désigner des personnes motivées par la problématique du Handicap et respectueuse de la confidentialité indispensable dans le cadre de la problématique Handicap.*

*Le comité de pilotage aura à l'issue de ses travaux la possibilité de solliciter la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives pour une nouvelle réunion avant même la réunion de négociation de 2017 avec présentation d'un projet d'accord.*



**La CGT a présenté les propositions suivantes :**

*La Direction a pris position de la façon suivante :*

1. Si le seuil d'embauche de 6% n'est pas atteint par une agence, il faut que les pénalités soient acquittées par cette agence, afin d'inciter l'emploi de personnes handicapées.

*La Direction a confirmé que cela était le cas.*

2. Obligation pour chaque nouvelle Agence d'avoir un accès pour tout type de handicap et fourniture d'un échéancier de rénovation pour les locaux existants (toilette, cantine etc...)

*Cette proposition ne tenant pas compte de la réalité économique, elle n'a pas été retenue. Il est cependant à noter qu'en cas de nouveaux locaux, ceux-ci sont aux normes.*

3. Adaptation des postes de travail en fonction du Handicap afin de faciliter au maximum l'accès aux métiers pouvant être occupés par des salariés handicapés. *Cette proposition peut être prise en charge par le biais de l'AGEFIPH, cela implique que les salariés concernés soient déclarés en qualité de travailleur handicapé.*

4. Pour les salariés qui deviendraient inaptes ou dont le handicap viendrait à s'aggraver, ils feront l'objet d'une attention toute particulière. En effet il faut que l'entreprise puisse assurer leur maintien à leur poste et dans l'agence d'appartenance.

*La Direction n'a pas retenu cette proposition, le handicap ne rend pas forcément possible le maintien au poste et/ou à l'agence d'appartenance.*

5. Maintien obligatoire au sein de l'agence ou du centre de tout travailleur déclaré inapte au travail

*Cette proposition ne tient pas compte de la situation médicale : si le médecin du travail déclare le salarié inapte au travail, maintenir obligatoirement le salarié au sein de l'agence ou du centre n'a pas de sens.*

6. Le handicap ne doit pas constituer un frein à la construction du parcours professionnel. Un bilan annuel sera établi pour comparer le taux de promotion des salariés handicapés par rapport à leurs collègues. En cas d'écart, des actions seront engagées pour lever les inégalités constatées.

*La Direction confirme la première phrase : un bilan annuel des promotions pourrait être envisagé dans le cadre d'un accord. Le fait d'envisager des actions en cas d'écart entre les salariés handicapés et les salariés non handicapés reviendrait à estimer que l'ensemble des salariés est de compétence et de performance identique, ce qui n'est pas systématiquement le cas.*

7. Le partenariat avec des organismes employant des personnes handicapées ne doit pas être prétexte à remplir les conditions minimales d'emplois des salariés handicapés.

*La Direction rappelle que le fait de financer directement ou indirectement des organismes employant des salariés handicapés est légalement prévu d'une part, et tout aussi louable d'autre part que l'emploi en interne de salariés handicapés.*

8. Possibilité d'aménagement des horaires de travail et favoriser le temps partiel.

*Les aménagements des horaires de travail peuvent être envisagés sur intervention de l'AGEFIPH après que le salarié ait été déclaré salarié handicapé). Les demandes de temps partiel sont étudiées systématiquement.*

9. Mise en place d'un plan national de recrutement pour chaque DR afin d'atteindre les objectifs (à intégrer dans le résultat de management)

*Les possibilités de recrutement sont liées aux besoins et à la situation financière de l'entreprise, cette proposition ne tient pas compte de la réalité économique.*

10. Création d'une aide financière spécifique pour financer, les frais d'aménagement  
*Cette aide financière existe déjà par le biais de la Sameth et de l'Agefiph ; c'est en partie à cela que sert la taxe annuelle.*

11. Prévoir dans chaque entité (agences, centres, etc..) des travaux nécessaires à l'accessibilité pour personnel à mobilité réduite (fourniture de la liste des agences concernées et prévoir un calendrier de travaux).

*Comme pour le point n°2, il n'y aura pas de systématisation, mais en fonction des demandes, il est possible de saisir l'Agefiph pour un aménagement.*

12. Quel que soit le poste à recruter nous demandons que soit systématiquement contacter l'AGEFIPH.

*Cette proposition est possible dans le cadre d'un accord sans pour autant pouvoir être systématique eu égard à la réactivité dont l'entreprise a besoin. Solliciter l'AGEFIPH n'est pas forcément compatible avec nos besoins en matière de délais.*

13. Communication du % de handicap contracté en cours d'activité dans l'entreprise

*Cette demande ne peut être satisfaite car la Direction n'a pas connaissance des taux de handicap des salariés déclarés RQTH. Il a été également rappelé le caractère personnel des données individuelles relatives aux salariés.*

14. Fourniture du nombre Total d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en France (par ex DR ou DAR maintenant) avec les unités correspondantes. Comparatif sur les 3 dernières années

*Cette demande est satisfaite tous les ans dans le bilan handicap annuel.*

15. Sensibilisation des hiérarchiques sur l'égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de rémunération de salaire des personnes handicapées

*Cette demande est déjà satisfaite.*

## 16. Création d'une commission de suivi

*Il existe une négociation annuelle et un comité de pilotage composé d'élus ; il n'y a donc pas nécessité de créer une nouvelle commission.*

### Direction

Ayant la volonté de s'inscrire dans une démarche plus active en faveur du Handicap, la Direction propose la mise en place d'une mission/projet Handicap composée des 5 volets suivants :

#### 1. Pilotage et animation de la démarche :

- ❖ Relance du Comité de pilotage et d'animation des actions internes :
  - Désignation des membres du Comité avant fin 2016
  - Mise en place de réunions trimestrielles avec rédaction de comptes rendus diffusés à l'ensemble du Comité
- ❖ Prise de contact de la Direction avec les acteurs en faveur du Handicap (Agefiph, Cap emploi) pour identifier les opportunités d'actions dans le domaine du Handicap.

#### 2. Sensibilisation et Communication avec l'ensemble du personnel :

- ❖ Sensibilisation des managers et de Equipes RH

Point annuel sur la situation du Handicap dans les établissements en comité de Direction de Zone / avec les assistantes du Personnel dans le réseau

- ❖ Communication Interne

- Journal interne (Articles et témoignages de travailleurs handicapés chez Schindler, retour d'expérience des travailleurs des ESAT...)
- Poursuite de la diffusion du guide de sensibilisation « le handicap au Travail » et mise à jour de celui-ci en 2017.

#### 3. Accroissement des achats et prestations auprès des secteurs protégés et adaptés :

- ❖ Elaborer un document recensant la liste des acteurs nationaux et locaux (Agefiph, ...) dans le domaine du handicap pour transmission aux assistantes.
- ❖ Communiquer aux Assistantes du Personnel un document reprenant les « bonnes pratiques » du réseau avec les coordonnées des contacts pour soustraiter des activités auprès de structures du secteur protégé



#### 4. Recrutement et gestion de l'intégration des travailleurs handicapés :

- ❖ Sollicitation d'acteurs spécialistes du recrutement de travailleurs handicapés (dont les entreprises de travail temporaire et les structures d'insertion)
- ❖ Maintien sur nos portails Internet de l'ouverture des postes aux travailleurs handicapés et de la prise en compte de la problématique du handicap dans notre métier

#### 5. Maintien des travailleurs handicapés dans l'emploi :

- ❖ Poursuite de la prise en compte des éventuelles difficultés liées au handicap pour accéder ou participer aux événements Schindler.
- ❖ Maintien du jour de congé octroyé pour permettre aux salariés d'effectuer les démarches administratives de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé et mise en place d'un compteur de suivi

## **2 – Plan d'action proposé**

Faisant le constat que les différentes propositions ne permettent pas d'aboutir à un accord, la Direction a soumis le Plan d'action suivant à la consultation du Comité Central d'Entreprise lors de sa réunion du 21 décembre 2016 :

#### 1- Pilotage et animation de la démarche :

- ❖ Relance du Comité de pilotage et d'animation des actions internes :
  - Désignation des membres du Comité avant fin 2016
  - Mise en place de réunions trimestrielles avec rédaction de comptes rendus diffusés à l'ensemble du Comité
  - Etude dès début 2017 au sein du Comité de pilotage des éventuelles conditions de mise en place des deux propositions suivantes :
    - Octroi de jours de congés pour permettre aux salariés de procéder aux formalités de reconnaissance ou de renouvellement de leur statut de travailleur handicapé
    - Mise en place d'un forfait transport

Avec possibilité pour le Comité, à l'issue de ses travaux, de solliciter la Direction pour une nouvelle réunion de négociation avec présentation d'un projet d'accord.

- ❖ Prise de contact de la Direction avec les acteurs en faveur du Handicap (Agefiph, Cap emploi) pour identifier les opportunités d'actions dans le domaine du Handicap.

#### 2- Sensibilisation et Communication avec l'ensemble du personnel :

- ❖ Sensibilisation des managers et de Equipes RH

Point annuel sur la situation du Handicap dans les établissements en comité de Direction de Zone / avec les assistantes du Personnel dans le réseau

- ❖ Communication Interne

- Journal interne (Articles et témoignages de travailleurs handicapés chez Schindler, retour d'expérience des travailleurs des ESAT...)
- Poursuite de la diffusion du guide de sensibilisation « le handicap au Travail » et mise à jour de celui-ci en 2017.

#### 3- Accroissement des achats et prestations auprès des secteurs protégés et adaptés :

- ❖ Elaborer un document recensant la liste des acteurs nationaux et locaux (Agefiph, ...) dans le domaine du handicap pour transmission aux assistantes.
- ❖ Communiquer aux Assistantes du Personnel un document reprenant les « bonnes pratiques » du réseau avec les coordonnées des contacts pour soustraiter des activités auprès de structures du secteur protégé

#### 4- Recrutement et gestion de l'intégration des travailleurs handicapés :

- ❖ Sollicitation d'acteurs spécialistes du recrutement de travailleurs handicapés (dont les entreprises de travail temporaire et les structures d'insertion)
- ❖ Maintien sur nos portails Internet de l'ouverture des postes aux travailleurs handicapés et de la prise en compte de la problématique du handicap dans notre métier

#### 5- Maintien des travailleurs handicapés dans l'emploi :

- ❖ Poursuite de la prise en compte des éventuelles difficultés liées au handicap pour accéder ou participer aux événements Schindler.
- ❖ Maintien d'une journée de congés octroyée pour permettre aux salariés de procéder à des démarches inhérentes à la procédure de reconnaissance de travailleur handicapé sur présentation d'un justificatif.  
et mise en place d'un compteur de suivi



Le CCE consulté le 21 décembre 2016 sur le plan d'actions a émis un avis favorable.

Ce procès-verbal de désaccord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier et une version support électronique auprès de la DIRECCTE d'Ile de France. Un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

Fait à Vélizy, le 23 décembre 2016

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, loopy initial 'F' followed by a long, sweeping horizontal stroke that ends in a small hook.

*Pour la Société Schindler*

François LUCAS, Directeur des Ressources Humaines