

La mission handicap nationale a convié le 13 décembre les organisations syndicales signataires à participer à la commission nationale de suivi de l'accord handicap. Cela fera bientôt deux ans que le nouvel accord est en application, et les résultats sont mitigés.

L'entreprise enregistre à fin octobre un taux de présence de 4,06 %. Ce chiffre correspond aux salariés effectivement présents dans les effectifs comparativement aux effectifs globaux. Le taux d'emploi direct est de 4,48 % et le taux d'emploi global est de 6,03 %. C'est ce dernier qui sert à calculer la contribution que l'entreprise doit verser à l'AGEFIPH.

Si ces résultats semblent satisfaisants, ils sont contrebalancés par une inflexion négative du nombre d'embauches et de recrutements d'alternants. À fin octobre, il n'y a eu que 15 embauches (pour un objectif de 30) de salariés en situation de handicap, et 18 recrutements d'alternants (pour 25). Cette situation ne doit pas durer plus longtemps et **il est impératif que la direction reprenne le chemin qui lui permettra d'atteindre les objectifs contractuels de l'accord.**

Pour FO Énergie et Mines, des solutions existent. La première, et la plus simple consiste à objectiver de nouveau les directions régionales sur ce critère. Rappelons que le recrutement de salariés TH ne se fait pas au détriment des autres embauches, déjà fort contraintes par les PMT locaux.

De plus, FO Énergie et Mines demande que **le recrutement de salariés handicapés ne soit plus limité au secteur technique.** Il y a un certain nombre d'emplois pérennes, hors cœur de métier, qui sont occupés par des travailleurs détachés. Compte tenu des difficultés à faire du sourcing, cela constitue un vivier de salariés déjà formés qui doivent être embauchés.

Concernant les taux promotionnels des salariés en situation de handicap, ils sont toujours inférieurs de 6,21 % au reste des agents de l'entreprise. Si ce chiffre enregistre une légère amélioration en 2018, il n'est toujours pas acceptable. FO Énergie et Mines demande une transparence totale sur ce sujet. Nous demandons que la direction traite la situation de chaque agent individuellement afin de réduire plus encore cet écart. De plus nous avons demandé de longue date un diagnostic sur les parcours pro, notamment en réduisant le champ d'investigation au niveau de l'unité, voir du service.

En réponse, la mission handicap nationale, dans le respect des engagements de l'accord, a démarré l'élaboration d'un outil statistique qui permettra de comparer massivement les profils des agents TH avec les autres agents de l'entreprise.

Cet outil devrait être opérationnel début 2019.

Nous espérons qu'il permettra de comprendre ces écarts récurrents de taux promotionnels et amènera enfin à reconnaître les salariés TH sans discrimination.

Concernant les Aides Individuelles, la commission a examiné 21 dossiers cette année pour un montant alloué d'aide aux agents de 138 k€. Cette situation montre l'importance des aides-bénévoles au-delà de la sphère professionnelle, d'autant que l'AGEFIPH et la MPDH diminuent de plus en plus les aides allouées.

Finalement, FO Énergie et Mines ne peut pas se réjouir de l'atteinte du seuil de 6 %, car il ne relève que de la baisse globale des effectifs et pas d'une volonté de poursuivre les embauches.

Il est regrettable de constater de telles disparités entre les régions, certaines ne s'intéressant visiblement pas à l'intégration et l'amélioration des conditions de travail des travailleurs handicapés. Nous demandons une augmentation rapide des embauches pour 2019, avec le rattrapage du retard accumulé depuis 2 ans. Nous demandons également que la situation de chaque agent soit examinée et les écarts de reconnaissance effacés. Enfin, nous demandons aux directions régionales qui ne jouent pas le jeu de se saisir au plus vite de cette problématique.

L'intégration et l'amélioration des conditions de travail des agents en situation de handicap ne peuvent se faire que par l'implication totale de tous les acteurs.

INFORMATION :

La filière diversité se réorganise

La mission handicap nationale nous annonce que les correspondants diversités interrégionaux seront désormais sous la responsabilité directe de la DRHTS. Ils ne seront plus que 4, mais seront à 100 % sur cette mission. Ils auront à charge le pilotage des actions et du budget de l'accord sur leur périmètre.

Une DUE en faveur des parents d'enfants handicapés

Les nouveaux accords sur **les droits familiaux ont eu un impact sur les droits des parents d'enfant handicapés**. La direction a décidé, au travers d'une DUE, de revenir sur ces éléments qui ont été minorés par l'accord de branche. Voici le résumé de ces dispositions :

- Enedis s'engage à ce que les autorisations d'absences prévues par l'accord de Branche Droits Familiaux pour les parents d'enfants handicapés (« congé parent – enfant handicapé » de 8 jours + « congé-parent » de 4 jours si le salarié a choisi cette option) puissent être étendues au-delà de la limite d'âge des 20 ans fixée par l'accord de Branche, en cas de besoin justifié.
- En outre, pour compléter le dispositif prévu par l'accord de Branche Droits familiaux, Enedis s'engage à allouer une aide supplémentaire de 700 € aux parents bénéficiant du dispositif « congé parent – enfant handicapé » (pour les aider par exemple au financement de CESU supplémentaire en cas de besoin).
- Enedis décide d'ouvrir ces droits (majoration des congés parents ou CESU, aide financière supplémentaire...) aux parents pouvant justifier d'une notification (PCH, CMI...) émanant de la MDPH.

Concrètement, davantage de parents pourront bénéficier de ces droits.

Vous pouvez vous rapprocher de votre correspondant handicap syndical pour avoir plus d'information à ce sujet.