

- PROCES VERBAL DE DESACCORD -

Négociation des 2 octobre et 23 octobre 2012 sur le Handicap chez Schindler France

A la suite des réunions des 2 et 23 octobre 2012 avec pour participants :

- CFDT : M. R. HELLER (absent à la seconde réunion), Mme P. FONTA,
Mme C. ZERAH. et M. D. VAN DEN BOSCH
- CGT : M. D.LAURENT, M. N ISMAEL
M. T. RIVIERE et M.D. LAWRYNIEC
- FO : M. B. GULON, Mme M. RODDE (absente à la seconde réunion)
Mme C. FACCHIELLI et M. A.MANENTI,

aucun accord n'ayant pu intervenir à l'issue de la négociation, il est établi le présent
procès verbal de désaccord.



1 – POSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES EN LEUR DERNIER ETAT

CGT

- 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 handicapés
- 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
- 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
- Maintien obligatoire au sein de l'agence ou du centre de tout travailleur déclaré inapte au travail
- 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.
- Le partenariat avec des organismes employant des personnes handicapées ne doit pas être prétexte à remplir les conditions minimales d'emplois des salariés handicapés
- Possibilité d'aménagement des horaires de travail et favoriser le temps partiel
- Mise en place d'un plan national de recrutement pour chaque DR afin d'atteindre les objectifs (à intégrer dans le résultat de management)
- Création d'une aide financière spécifique pour financer les frais d'aménagement
- 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)
- Quelque soit le poste à recruter nous demandons que soit systématiquement contacter l'AGEFIPH
- Communication du % de handicap contracté en cours d'activité dans l'entreprise
- Création d'une commission de suivi

CFDT

- Octroi chaque année d'une journée supplémentaire à tout salarié en CDI déclaré handicapé pour effectuer les démarches de constitution et de renouvellement de dossiers liés au handicap (certaines démarches sont à renouveler chaque année)
- Actions de sensibilisation du personnel aux difficultés quotidiennes des handicapés et à leur respect (et tout particulièrement actions auprès des RH et des personnes en charge des dossiers ainsi que des Directeurs et Responsables hiérarchiques). NB : actions pouvant revêtir différentes formes.

FO

La délégation n'a pas remis de proposition écrite lors des réunions de négociation.

Direction

1. **Mise en place d'un calendrier plus cohérent** : avancer la date de la négociation pour un bilan en début d'année (1^{er} trimestre) de l'année passée.

2. **Mise en place d'indicateurs chiffrés et d'une communication à destination des Directeurs Régionaux**

A. En matière d'aménagements des locaux et postes de travail

- Etude des demandes d'aménagement de postes qui seraient nécessaires :
Indicateur à intégrer au rapport annuel : Nombre d'aménagements réalisés / Nombre d'études d'aménagement faites / nombre de demandes d'aménagement faites
- Etude de l'évolution professionnelle du salarié faisant l'objet d'une déclaration d'inaptitude : tableau de suivi de la situation des salariés devenus inaptes à intégrer au rapport annuel
- Etude de l'accessibilité des locaux avant toute signature de bail ou achat de nouveaux locaux : communication aux DR à faire

B. En matière de communication

- Rappel de la possibilité de procéder à des aménagements de bureau en liaison avec l'Agefiph : communication aux DR
- Rappel de la possibilité d'aménagements d'horaires : communication aux DR
- Prise en compte des difficultés pour accéder ou participer aux événements Schindler : communication aux DR et au service communication

C. En matière d'actions en faveur du handicap

- Analyse annuelle du taux de promotion des salariés handicapés déclarés par rapport au taux de promotion global : indicateur à intégrer au rapport annuel : Nombre de changement de niveau/ Echelon
- Maintenir et développer les partenariats avec les ESAT ainsi que le recours à l'interim de travailleurs handicapés : communication aux DR et mise en place d'un tableau de suivi
- Octroi d'une journée de congés pour permettre aux salariés d'effectuer les démarches administratives de reconnaissance de travailleur handicapé : communications aux DR

D. En matière financière

- Maintien de la prise en charge par la DR de son éventuelle pénalité en cas de non atteinte du taux légal
- Suivi du % de bénéficiaires hors recours à des prestataires externes : intégration de l'indicateur dans le rapport annuel



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 11 décembre 2012:

1. Mise en place d'un calendrier plus cohérent : avancer la date de la négociation pour un bilan en début d'année (1^{er} trimestre) de l'année passée.

2. Mise en place d'indicateurs chiffrés et de communications à destination des Directeurs régionaux

A. En matière d'aménagements des locaux et postes de travail

- Etude des demandes d'aménagement de postes qui seraient nécessaires :
Indicateur à intégrer au rapport annuel : Nombre d'aménagements réalisés / Nombre d'études d'aménagement faites / nombre de demandes d'aménagement faites
- Etude de l'évolution professionnelle du salarié faisant l'objet d'une déclaration d'inaptitude : tableau de suivi de la situation des salariés devenus inaptes à intégrer au rapport annuel
- Etude de l'accessibilité des locaux avant toute signature de bail ou achat de nouveaux locaux : communication aux DR à faire

B. En matière de communication

- Rappel de la possibilité de procéder à des aménagements de bureau en liaison avec l'Agefiph : communication aux DR
- Rappel de la possibilité d'aménagements d'horaires : communication aux DR
- Prise en compte des difficultés pour accéder ou participer aux événements Schindler : communication aux DR et au service communication

C. En matière d'actions en faveur du handicap

- Analyse annuelle du taux de promotion des salariés handicapés déclarés par rapport au taux de promotion global : indicateur à intégrer au rapport annuel : Nombre de changement de niveau/ Echelon
- Maintenir et développer les partenariats avec les ESAT ainsi que le recours à l'interim de travailleurs handicapés : communication aux DR et mise en place d'un tableau de suivi
- Octroi d'une journée de congés pour permettre aux salariés d'effectuer les démarches administratives de reconnaissance de travailleur handicapé : communications aux DR

D. En matière financière

- Maintien de la prise en charge par la DR de son éventuelle pénalité en cas de non atteinte du taux légal
- Suivi du % de bénéficiaires hors recours à des prestataires externes : intégration de l'indicateur dans le rapport annuel

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 20 décembre 2012



Pour la Société Schindler
François LUCAS

