



DÉCLARATION

Montreuil, le 05 juillet 2018

COMITÉ DE SUIVI DE L'ACCORD SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS 2015-2017 DU 05 JUILLET 2018

Mesdames, Messieurs,

Nous ne pouvons pas débiter cette réunion nationale sans évoquer la situation sociale dans notre entreprise publique de service public.

En effet, notre SNCF se dit socialement responsable. Dans les faits, beaucoup autour de cette table, comme dans l'opinion publique, font le même constat que la CGT : « il n'y a rien de social à détruire le service public en déstructurant et désorganisant l'entreprise et en réformant à tout va, il n'y a rien de social à procéder à des retenues sur salaire sur des prises de position illégales. Il n'y a rien de social de supprimer des emplois qui plus est à Statut, il n'y a rien de social à geler les salaires ». La liste est longue, 18 DCI/préavis n'ont pas suffi à couvrir les champs des revendications tellement le malaise social est profond.

Pour ce qui nous concerne, il n'y a rien de social à ne pas respecter un accord signé, il n'y a rien de social à se débarrasser des travailleurs en situation de handicap (pour ne citer que ceux-là), en utilisant des manœuvres douteuses et irrespectueuses des textes législatifs et réglementaires et notamment le Statut.

Les cheminots ont raison de se battre et combattre une politique de régression sociale émanant du Gouvernement comme de la direction du GPF.

D'ailleurs, la lutte continue, à leur demande, puisque 2 nouvelles journées d'action sont programmées demain 06 juillet et samedi 07 juillet.

Ils décideront en AG des suites à donner à ces conflits successifs dont aucune audience de conciliation, tant DCI que préavis, n'a trouvé les réponses idoines aux problèmes soulevés.

En parallèle de ce conflit exemplaire, mais tout aussi imbriqué s'agissant de l'emploi, la direction mène une action d'envergure à l'encontre des cheminots déjà positionnés dans des situations catastrophiques pour certains.

En effet, nous constatons et nous l'avions déjà fait savoir, que 2 catégories de salariés sont particulièrement visées par des attitudes des directions d'établissement, dont nous pensons qu'elles sont pilotées : les femmes et les personnes en situation de handicap.

Que dire lorsqu'il y a cumul : femmes en situation de handicap.

C'est d'autant plus étonnant que notre grande entreprise publique est sur le coup d'un accord égalité hommes/femmes et la mixité en cours de négociation ainsi que sous le coup d'un accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés qui vient d'être signé pour la 8^e fois consécutive par la direction et la majorité des Organisations Syndicales dont la CGT.

Quelques dossiers ont pu trouver une issue favorable au sens respect de l'accord, c'est le cas de Blandine sur Rennes, après intervention de la CGT et de la mission TH nationale suivie d'une précarité entretenue pendant 2 ans puis d'une issue suite à une nouvelle intervention de la CGT.

Parallèlement, d'autres cas restent en souffrance parce qu'il n'y a aucune volonté localement de respecter les textes et l'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés, à défaut de respecter les personnes elles-mêmes.

Véronique sur Lyon qui est toujours en attente d'un aménagement de poste afin de lui permettre de poursuivre ses soins médicaux. Des solutions existent mais la direction locale refuse toujours d'y répondre favorablement, malgré un avis médical et des préconisations.



D'ailleurs, il a été reproché à cette cheminote de s'être rapprochée de la CGT pour la sortir de cette situation. C'est inadmissible !

Sandrine en Lorraine qui est toujours en attente de propositions de poste, alors que des solutions existent là encore. L'EIM, dans toute sa splendeur, trouve ici toute son inefficacité. Un poste va se libérer prochainement. Nous rappelons que Sandrine fait partie des priorités accordées au reclassement.

Hélène dans le Limousin à qui l'on propose de se faire déclarer inapte au poste de travail en vue d'une réorganisation à venir et sur des fondements qui ne sont pas d'ordre médical.

Claude de l'EPIC SNCF qui est proposée à la réforme par le médecin conseil de la Caisse de Retraite et de Prévoyance, alors qu'elle est toujours en attente d'une proposition de reclassement.

Elisabeth de l'EPIC SNCF, proposée à la réforme par le médecin conseil, alors qu'aucun reclassement ne lui a encore été proposé.

Ulrich qui n'est pas encore embauché puisqu'il s'est vu expulser du dispositif HANTRAIN l'avant dernier jour de sa formation, alors que rien dans ses résultats ou son comportement ne laissait présager cette issue.

Cela mérite quelques explications qui devront être présentées à l'agent lui-même.

Rémi, Auvergne Rhône-Alpes, passé à la réforme le 19 janvier 2018 sur proposition du médecin conseil alors que, de l'avis écrit de spécialistes, l'état de santé de Rémi n'est pas stabilisé et qu'il est susceptible de s'améliorer.

Là encore, la direction a décidé de suivre l'avis du médecin conseil puisque c'est la Direction qui décide et de traduire Rémi devant le conseil de réforme et ainsi se débarrasser d'un agent victime d'un accident de trajet par ailleurs refusé par la CPRP SNCF.

La liste ne fait que s'allonger dans la période, ce qui fait dire à la CGT que la direction du GPF s'est engagée dans une chasse aux sorcières, la mettant ainsi encore dans l'incapacité de respecter sa signature sur un accord d'entreprise mais surtout pousser un peu plus les personnes en difficulté vers la précarité, c'est intolérable !

Nous nous interrogeons également sur les motivations des médecins conseil à agir en amont des guérisons ou consolidations des personnels dont l'état de santé ne présage pas d'une inaptitude à tous postes au sein du GPF voire du Groupe.

La CGT a signé le nouvel accord sur l'emploi des TH, ce n'est pas pour faire de la figuration ou compter les points. Ça n'en restera pas là !

Pourtant, des solutions existent. Lorsque la direction ou du moins certaines personnes de la direction, ont décidé de traiter les dossiers et compenser les incompétences ou les mauvaises volontés locales, les dossiers trouvent une issue favorable pour les personnes en situation de handicap. Par la même, la direction y trouve son compte.

C'est le cas en Auvergne Rhône-Alpes concernant Audrey qui voit aboutir son reclassement après 2 ans et demi d'attente d'un hypothétique reclassement, alors que des solutions se sont présentées et plus de 18 mois d'arrêt de travail suite au comportement inadmissible de l'établissement.

Quand on veut, on trouve des solutions !

Quand on ne veut pas, on cherche des excuses !

Ce pourrait être ce qui caractérise l'attitude des diverses directions dans la période.

Au risque de déplaire à quelques-uns, les dossiers seront traités nationalement à chaque fois que les blocages locaux seront présents. La CGT prend d'ores et déjà l'engagement d'une entrevue très prochainement afin de tirer les choses au clair.

Ceci d'autant plus que notre constat du quotidien des cheminots concernés est à mille lieues du contenu du préambule du bilan de l'année 2017 et du 7^e accord 2015/2017 présenté ce jour !

En effet, on peut y lire, à la suite du taux de personnes en situation de handicap nationalement : « Pourtant, elles sont en capacité d'apporter toutes leurs compétences et motivation aux entreprises. C'est face à ce paradoxe que l'entreprise a souhaité s'engager dès 1992 dans une politique négociée, volontariste et ambitieuse visant à faire de l'emploi des personnes handicapées une réalité au sein de l'ensemble des métiers que compte le GPF ».

Nul doute que ce préambule a été rédigé devant les caméras de télévision. Il est très loin de la réalité ! Nous ne pouvons que constater malheureusement, comme nous l'avons largement détaillé dans cette déclaration, « la dynamique particulière à l'œuvre sur la dernière année de l'accord » comme relaté en fin de ce préambule, ne signifie pas aux yeux de la direction que le résultat soit identique à celui que nous constatons et que vivent les cheminots.

Non seulement les TH sont malmenés mais ils sont poussés vers la sortie puisque la direction refuse de respecter les textes réglementaires et législatifs, au-delà du respect de l'être humain lui-même.

Là encore, la baisse du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de TH est révélatrice.

Les objectifs cités dans le bilan proposé pour 2015-2017 ne correspondent pas au contenu de l'accord et les objectifs qui y étaient fixés.

En effet, comme nous l'avons dénoncé à plusieurs reprises, les mises en stage via le dispositif HANTRAIN devaient être réalisées parallèlement aux objectifs de recrutements directs fixés par l'accord. De fait, si la direction se glorifie que « HANTRAIN (...) a permis de réaliser un tiers des objectifs de recrutement de l'accord », elle reconnaît ne pas avoir respecté l'accord signé avec les organisations syndicales représentatives.

La CGT se réserve le droit d'interpeller la DIRECCTE sur ce point puisqu'il manque 103 recrutements directs sur la durée de l'accord.

Concernant le maintien dans l'emploi, il n'est fait aucune référence à une quelconque obligation de l'employeur quant au reclassement suite à une inaptitude ni à la nécessité d'aménager les postes de travail dont nous rappelons qu'il ne s'agit pas que d'un aménagement matériel ou d'un transport domicile/travail. L'organisation du travail, la répartition comme la charge de travail mais aussi les aménagements d'horaires doivent être étudiés et mis en œuvre à chaque fois que c'est techniquement possible. La chute du nombre de reclassements est d'ailleurs très révélatrice. On est loin de la coupe aux lèvres !!!

Le CorHe ne peut pas tout faire et l'EIM n'a pas la responsabilité d'employeur. La copie est à revoir quant à l'application de l'accord et du droit sur le terrain.

Pour cette raison, entre autres, la CGT a insisté sur le rôle et les prérogatives des CHSCT au plus près des situations de travail dans le nouvel accord 2018-2021.

D'ailleurs, il serait intéressant de connaître le nombre de travailleurs handicapés actuellement à l'EIM. Cet indicateur comme le délai de séjour dans l'EIM, seraient à intégrer dans les bilans. Ils seraient révélateurs de l'absence de volonté de reclassement des directions locales, notamment pour des salariés qui sont déjà en souffrance.

Vous l'aurez compris, la CGT émet un avis extrêmement défavorable quant à l'attitude des dirigeants en responsabilité au sein du GPF sur l'application de l'accord et sur le bilan 2015-2017.

D'ailleurs, nous trouvons déplorable, au vu des dossiers qui nous remontent des établissements, de lire dans ce bilan que « ... chaque DET prend en compte les dispositions de l'accord (...). Il veille à l'accueil, à l'intégration et au maintien dans le poste ou au reclassement des travailleurs handicapés relevant de son établissement (...) ».

Vous comme nous, dossiers à l'appui, savez que ce n'est pas respecté.

D'autres cheminots par ailleurs sanctionnés pour moins que ça et pour certains traînés devant les tribunaux.

Nous demandons que la direction du GPF passe de l'accord aux actes concrets, vérifiables avec un réel suivi et un rappel à l'ordre pour les établissements récalcitrants et il y en a !

