

Nouvel accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de Handicap

LES PERSONNES HANDICAPEES MERITENT MIEUX QU'UN COUP DE COM'

Pour se donner l'image d'entreprise sociale, le groupe se glorifie régulièrement de son action en faveur des personnes en situation de handicap, dites BOETH (*)

Le nouvel accord, qui s'appliquera pour la période 2024-2027, sera sans doute une nouvelle occasion pour l'entreprise de faire une opération de communication.

Mais les personnes handicapées ne valent-elle pas mieux que ça ?

Heureusement qu'un groupe comme Michelin, qui se prétend être une entreprise **Handi'accueillante**, offre des emplois à des personnes handicapées et des aménagements pour les personnes en situation handicap.

Mais, cet accord cache la réalité que subissent beaucoup de salariés de l'entreprise :

- Combien de salariés de l'entreprise deviennent handicapés en cours de carrière en raison des conditions de travail (TMS, Burn-out, ...) ?
- Combien, en situation d'inaptitude recherchent désespérément un poste adapté à leur situation, voire sont licenciés ?

🔴 LA CGT NE SERA PAS SIGNATAIRE DE CET ACCORD, EN EFFET :

❖ Depuis 1987, la loi oblige toute entreprise ayant au moins 20 salariés à employer des salariés handicapés dans une proportion de 6 % de son effectif total.

Michelin atteint tout juste cet objectif ... ce n'est pas un exploit pour un groupe de cette envergure.

❖ **Aucune des revendications de la CGT n'a été retenue (**)**

❖ **Le nouvel accord ne prévoit quasiment rien de plus que ce qu'impose la loi**

Pour ne prendre que quelques exemples :

- Quand la loi accorde un jour par an pour des rendez-vous médicaux, ou autre démarche administrative, l'entreprise donne généreusement la possibilité de prendre 2 jours (versés au CET).
- Cet accord présente la visite de reprise après 30 jours ou plus d'absence comme une nouveauté. Alors que c'est la loi, et que c'est ce qui se pratique déjà en théorie chez Michelin !

❖ **Les quelques mesures favorables sont largement insuffisantes**

Ainsi, en guise « d'aménagement de fin de carrière » le travailleur "BOETH" pourra bénéficier, sous certaines conditions, de maximum 54 jours de départ anticipé. C'est bien peu quand un salarié est devenu handicapé en raison de son activité professionnelle dans l'entreprise.

❖ **Aucune garantie quant au maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés**

Cet accord affiche la prétention de favoriser le maintien dans l'emploi en interne mais ne comporte aucun engagement de l'entreprise ... sinon à leur apporter quelques aides à la formation une fois licencié.

❖ **Mise en application de « l'essai encadré »**

Michelin profite de cet accord pour officialiser la pratique du retour à l'usine avant la fin d'une période d'arrêt maladie en « essai encadré ». Cela permet à l'entreprise d'évaluer la capacité du salarié à reprendre le travail. Cet « essai », qui peut durer un mois aux frais de la Sécurité social, a lieu pendant l'arrêt (durant la période de soin). Au lieu de se soigner, le salarié travaille gratuitement pour l'entreprise

(*) **BOETH** : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs handicapés

(**) Voir les 11 revendications CGT sur les handicap dans le journal **L'Action** de décembre.