

L'emploi de travailleurs handicapés Direction = communication pas insertion

La DG de Safran a mené voici quelques jours une action de communication sur l'emploi des travailleurs handicapés. L'important pour elle consiste plus à véhiculer une « image médiatique positive » que d'agir réellement à l'intégration de ces personnes à l'intérieur du périmètre du Groupe.

Chacun de nous a la possibilité de faire le constat que les apparences sont trompeuses. Pour preuve il suffit de se remémorer quelques faits. Nous l'avons dit à M. Luciani, ancien DRH, lors de l'examen du bilan social de 2006. Nous l'avons rappelé à MM. Engerand et Amiens dans un courrier précédant la rencontre que nous avons eu avec eux à mi-année lors de leurs arrivées à SPS.

SPS est un « bon » exemple du décalage existant entre les discours d'intention et les faits. Alors que la législation prévoit des dispositions en faveur de l'intégration des travailleurs handicapés, notre entreprise ne joue pas à fond la carte de la discrimination « positive ». Le taux légal de travailleurs handicapés est de 6%. Or le bilan social 2006 fait état de 36 salariés avec un handicap, soit un taux de l'ordre de 3% de l'effectif. Ce chiffre est en baisse puisque en 2004 et 2005 SPS employait respectivement 45 et 44 salariés handicapés. Voilà la triste réalité !

Quand nous soulevons ce problème, la direction argumente sur la possibilité offerte par la loi de remplir cette obligation en donnant du travail à des structures spécifiquement adaptées à l'accueil des handicapés. On peut oser un raccourci : du travail pour les salariés handicapés mais plutôt à l'extérieur de nos murs. . .

SPS a accueilli trois personnes en situation de handicap les 14, 15 et 16 novembre au sein des services Documentation, Logistique et Informatique. On se pose la question de l'intérêt d'une telle démarche si ensuite la politique de la direction conduit à réduire le nombre de salariés handicapés à SPS. Si c'est uniquement pour leur montrer ce à quoi ils peuvent juste espérer !

Le versement d'aides pécuniaires à différentes associations représentent autant d'actions médiatiques qui servent d'écran de fumée, véhiculant une image « positive » du Groupe dans ce domaine alors que la situation réelle est bien moins favorable.

Il va de soi que nous n'apprécions pas de telles pratiques. L'acceptation du handicap doit commencer par une volonté de ne pas considérer les personnes handicapées comme des personnes à mettre à part. C'est ainsi qu'il devient possible de lutter contre la discrimination. C'est bien par un regard différent porté sur l'autre et le refus de catégoriser que tout doit commencer.

De nombreuses associations luttant contre l'exclusion des personnes handicapées expriment cette position. Elles montrent qu'assez souvent les adaptations nécessaires des postes de travail sont très faciles à réaliser. S'il est fait obstacle à l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail, c'est parce que la notion de rentabilité économique prime dans les têtes de nos dirigeants. Les associations œuvrent également pour que les enfants handicapés puissent être scolarisés et intégrés très tôt dans la collectivité. Intervient alors la notion de Service Public et des moyens que l'Etat veut mettre ou non.

Or nous voyons au quotidien que le Service Public se réduit comme peau de chagrin avec à la clef des impératifs de compétitivité et rentabilité financière. Il nous faut donc réfléchir à quelle société nous aspirons. Les salariés de la Fonction Publique ne sont pas une minorité de privilégiés mais bien des femmes et des hommes qui ont fait le choix de travailler pour la collectivité.

Alors que, par exemple, l'annonce de fermetures de poste d'enseignant vient d'être confirmée récemment, on a du mal à croire que les enfants handicapés verront les possibilités d'accueil s'améliorer. Et pourtant tout commence très tôt. Les enfants portent un regard différent de celui des adultes et c'est dès le plus jeune âge qu'il est possible d'apprendre à accepter les autres, tous les autres.

Tous les autres, car il s'agit de lutter contre toutes les formes de discrimination.

On voit là aussi qu'il reste du travail à faire.

Il suffit de prendre l'exemple de l'égalité homme/femme. Nous constatons que les choses évoluent peu ou pas et nous l'avons rappelé à la direction lors de l'avis récemment donné par les élus du CE.

On peut donner aussi l'exemple de la couleur de peau, où SPS n'est pas le reflet de la société française.

On peut parler de l'intégration de jeunes en échec scolaire, souvent issus de classes sociales défavorisées. L'entreprise leur propose-t-elle des emplois en CDI ou les laisse-t-elle dans la précarité?

La discrimination existe bien dans notre entreprise. De notre point de vue, les actions de communication cachent un manque de volonté de la part de nos dirigeants de se comporter tout simplement comme des citoyens. La rentabilité économique passe avant beaucoup de choses.

A chaque fois que la direction nous inflige une action de communication, posons nous la question de savoir qu'elle est la finalité de son message.

Communication rime souvent avec désinformation...



Retrouvez tous nos tracts 2006 et 2007 sur le site Internet de SUD Métaux 33

Tél: 05-56-55-86-14

Fax: 05-56-55-89-80

Site Internet: <http://perso.wanadoo.fr/sudmetaux33/>

E-mail: sud.metaux33@wanadoo.fr