



ACCORD HANDICAP

ACCORD SUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La loi impose un taux minimum d'emploi des salarié·es en situation de handicap de **6%**.

Toutefois, l'UES Capgemini, comme tout autre employeur, **peut s'affranchir de respecter ce taux d'emploi** par application d'un accord collectif qui, depuis 2020, ne peut être renouvelé qu'une fois.

Ainsi, la direction a choisi l'option du renouvellement, mais en choisissant de tout remettre en cause pour s'affranchir des objectifs qui n'avaient pas été atteints. **Dans l'UES Capgemini le taux d'emploi des travailleurs et travailleuses en situation de handicap n'est que de 3,28 %.** Ce nouvel accord ne prévoit pas d'atteindre le taux d'emploi de 6%.

	2024 2025 2026
Taux d'emploi	3,6% 4% 4,5%

La direction ajoute aux axes prioritaires recrutement et maintien dans l'emploi, la **communication**/sensibilisation.

Ainsi, elle bénéficiera et utilisera une partie du budget utile aux salarié·es en situation de handicap à sa communication et à son marketing RH.



ÉCONOMIES SUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Autre ponction sur les budgets, le financement de la norme "Handi Accueillante" qui n'a aucunement besoin d'être financée.

Mise en place de chargées de recrutement handicap (CRH) qui seront affecté·es dans les entités, mais financé·es par la mission handicap.

Ce qui veut dire aucune contrainte, aucun objectif pour les entités.



Cet accord prévoit la **disparition des commissions de suivi** et le relais local se fera par un membre désigné dans les ICRP (Représentant·es de proximité). Et il appartiendra aux représentant·es des organisations syndicales au CPN de faire le travail à la place de la direction en intervenant 1 à 2 fois par an dans les ICRP, avec une demi-journée de délégation par an.



Le Comité de pilotage national (CPN) devient un comité fantôme qui n'a plus qu'un rôle consultatif. Rappelons que c'est notamment grâce aux COS et au CPN que le projet Tremplin (parquer les salarié·es en situation de handicap dans une entité unique) n'a pas abouti. **Serait-ce la raison d'être de ce nouvel accord ?**



Après 15 ans de gel, le plafond de défiscalisation des chèques CESU a été réévalué à 2 reprises à six mois d'intervalle le faisant passer de 1830 € à 2301 €.

Or l'accord précédent ne précisant pas de plafond, ce sont les plafonds légaux qui s'appliquaient avec un impact sur les budgets. **Pour faire des économies sur les dos des travailleuses et travailleurs en situation de handicap**, la direction n'a rien trouvé de mieux dans cet accord à limiter le plafond à 1850 €, soit un manque à gagner de 450 €/an et par salarié·e concerné·e. Pires, iels ne bénéficieront en réalité que de 1500 €, les 350 € manquant seront ponctionnés sur le fond social, sous réserve d'acceptation par ledit fond social.

Ce qui veut dire que la mise en place d'un plafond pour les chèques CESU, largement inférieur au plafond de défiscalisation, avec la volonté d'aller piocher dans le fond social, dont l'objet de prendre en charge des frais de santé non remboursés, pour en financer une partie n'est autre qu'un détournement de cet objet.

Et dire que certaines organisations s'en réjouissent pour justifier leur signature !

En résumé, un accord régressif permettant à Capgemini de faire des économies budgétaires lui permettant de faire du marketing RH à moindre coût pour soigner son image !

La CGT Capgemini s'est opposée à ce texte avec les autres organisations syndicales. L'intersyndicale a fait des propositions dont très peu ont été retenues. Les revendications les plus structurantes ont été balayées d'un revers de main par la direction des affaires sociales. **Le contenu du texte final n'est pas à la hauteur de nos attentes pour les salarié·es en situation de handicap.**

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

**#ONESTLACGT
LACGT CAP.ORG**



lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr



@cgtcapgemini



@CGT_Capgemini



linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini



LACgt Capgemini