

POUR FO, C'EST NON !

Pourquoi ?

Pour rappel, voir notre communiqué sur foafpa.force-ouvriere.org du 20 décembre

Constat : bilan social 2021, sur 100 licenciements, 71 l'ont été sous un motif d'inaptitude.

Revendication FO : Un budget consacré au maintien du salarié en procédure de reclassement au-delà du délai légal d'un mois afin d'éviter de licencier des salariés à la va-vite alors qu'ils pourraient faire l'objet soit d'une Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), soit d'une procédure de reclassement interne plus efficiente.

Réponse de la direction : **NON !** Ce point sera « négocié ou pas » dans un autre accord !

L'Afpa, qui se targue d'une Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés de 10,94% (pour un mini de 6%) atteint ce résultat sur le dos des précaires (CDD, intérim) ayant une reconnaissance RQTH.

Constat : 496 recrutements de salariés en situation de handicap sur les deux dernières années (2020,2021) mais seulement 47 en CDI ! Soit 91% en contrats précaires CDD et intérim ! Taux d'emploi des personnes en situation de handicap: sur 956 salariés RQTH, 351 sont en CDD et en intérim soit près de 37% précaires !!

Revendication FO : Un objectif chiffré de recrutement de salariés en situation de handicap en CDI en vue d'inverser la politique actuelle d'embauche en CDD

Réponse de la direction : **NON**

NOS REVENDICATIONS

A l'Afpa, les licenciements des salariés en situation d'inaptitude à leur poste de travail sont devenus habituels. Ils sont trop destructeurs pour l'avenir des salariés qui sont confrontés à des situations qui pourraient relever du maintien dans l'emploi. La direction ne se donne pas la peine de rechercher des solutions pour les salariés touchés mais, pire encore, elle ne consacre que le minimum légal, c'est-à-dire un mois sans rémunération, pour rechercher un poste compatible avec l'inaptitude du salarié.

Dans la majorité des cas, c'est automatiquement un licenciement pour inaptitude et rien d'autre !

De plus il n'y a aucun objectif de progression annuelle chiffré dans cet accord qui donnerait une véritable posture volontariste à la direction pour contribuer à l'amélioration de l'accès à un emploi pérenne ou au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Force Ouvrière condamne cette politique qui permet à une direction d'améliorer son taux d'emploi de salariés en situation de handicap avec des travailleurs précaires et n'entrera pas dans ce jeu d'autosatisfaction.

Quant à certains « engagements », comme ils ne sont pas chiffrés, nous doutons de leurs avancées.

Pour conclure : Si la direction veut notre signature, il faudra qu'elle soit plus attentive aux revendications portées par Force Ouvrière



1995

L'AFPA EST ENGAGÉE DEPUIS 1995 DANS UNE POLITIQUE D'INCLUSION EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP,

2005

DISPOSITIONS LÉGALES DE LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005
« **POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS ET DES CHANCES, LA PARTICIPATION ET LA CITOYENNETÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES** ».

2023

9 ÈME ACCORD
LE DIALOGUE SOCIAL EST DEPLOYÉ AFIN DE POURSUIVRE DANS UNE DÉMARCHE NÉGOCIÉE.