



INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES du discours à l'épreuve des faits

Les mois qui viennent vont être riches de discours creux et de belles promesses en tout genre. C'est un lieu commun d'affirmer qu'aujourd'hui les qualités d'un candidat, quel que soit le poste qu'il brigue, sont davantage évaluées au regard de son sens de la communication et de son paraître, que de sa capacité à mettre en adéquation son discours et ses actes.

Cette frénésie de l'apparence dicte également les relations qu'entretiennent les organisations syndicales et la Direction ou les mandants (que vous êtes) et leurs mandataires (que nous sommes). Ce triptyque infernal conduit à ce que la Direction passe son temps à bercer les représentants syndicaux, d'une douce mélodie propre à apaiser les ardeurs des plus revendicatifs et à flatter la naïveté de ceux qui croient encore à la sincérité et à l'honnêteté du dialogue social.

Du discours....

La Direction l'a annoncé à grands renforts de communication interne. L'insertion et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés constituent, au-delà de l'obligation légale, un engagement fort de la Caisse des dépôts repris dans son plan triennal 2006-2008.

Faisant rapidement fi de ses médiocres résultats passés, la Caisse des dépôts veut à présent montrer l'exemple, sans doute pour éviter de faire partie de la liste des mauvais élèves, donateurs permanents au Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, dont elle assure par ailleurs la gestion.

Faisant sienne l'idée qu'il vaut mieux tard que jamais, la CFTC a salué l'aveu spontané de la Direction et encouragé sa volonté apparente de prendre les mesures adaptées à son changement radical de politique.

Bien entendu, nous avons plaidé, au cours des débats, pour une augmentation sensible du nombre des recrutements directs de personnes handicapées. Pour ce faire, nous avons suggéré à la Direction qu'elle accompagne la personne handicapée par la mise en place d'une formation spécifique en interne pour lui permettre d'acquérir les connaissances nécessaires à la tenue de son poste de travail. C'est l'idée que nous nous faisons d'une démarche d'insertion professionnelle.

En réponse à nos velléités, la Direction avait affirmé qu'elle éprouvait de grandes difficultés à trouver des candidats opérationnels sur les postes proposés, rejetant du même coup toute forme d'accompagnement. En témoignage de sa bonne foi, elle s'était même déclarée prête à étudier toutes les candidatures « apportées » par les organisations syndicales, persuadée sans doute que « nos filières » de recrutement n'étaient pas meilleures que les siennes.

...à la réalité de l'insertion

Elle s'est trompée. La CFTC lui a soumis début septembre la candidature d'une personne handicapée, dont :

- la formation (licencié en sciences humaines ; formation de formateur ; diplôme universitaire des professionnels de l'insertion des travailleurs handicapés ; formation d'animateur de prévention des risques professionnels)
- et la longue expérience professionnelle dans l'insertion des publics en difficultés, dont les personnes handicapées,

semblaient en tous points correspondre à l'idée qu'un employeur pouvait se faire d'une personne chargée de mettre en œuvre sa politique, volontariste, d'insertion des personnes handicapées. Oui, mais à la CDC, cette mission sera confiée à un cabinet de consultant externe (Horizon 2000), en soutien de la mission handicap, dont nous ne percevons encore ni la légitimité réelle, ni l'efficacité.

...à la réalité du maintien dans l'emploi

Au moins, la sémantique est bien choisie. Il s'agit effectivement de bien maintenir les personnes handicapées sur leurs postes actuels de travail, sans tenir compte de leurs souhaits, bien légitimes, d'évolution professionnelle.

Que penser, en effet des situations, malheureusement bien réelles, de nos collègues :

- dont la candidature est systématiquement rejetée au motif officiel qu'elle travaille à 80% en raison de son handicap, alors que le dernier poste sur lequel elle a postulé a finalement été pourvu par une personne de l'intérim interne travaillant à temps partiel ?
- atteinte de surdité qui tente en vain d'évoluer vers un métier comptable et qui vient de se voir doter, en guise d'aménagement de son poste actuel de travail, d'un téléphone personnel ?
- atteinte d'un handicap à la marche dont l'activité consiste, depuis plusieurs années, à transporter les plis et dossiers entre les étages ?

La CFTC pense que la Direction devrait agir plus qu'elle ne communique si elle veut donner quelques crédits à ces engagements. Pour notre part, nous saurons lui rappeler que la loi n'a pas seulement institué une obligation d'embauche de personnes handicapées, elle prévoit également des sanctions pénales contre les auteurs de discriminations. La HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) a été créée à cet effet pour aider les personnes concernées dans leurs démarches.

[Retrouvez l'actualité du dialogue social sur le site intr@net CFTC](mailto:intr@net.cftc.fr)