

(27 décembre 2011)

« Un rêve : ne plus avoir besoin de lois ni d'accords pour que les personnes handicapées aient toute la place qui doit être la leur dans la société »

**Newsletter CFE-CGC Le + syndical : Merci de nous accorder cette interview. La CFE-CGC s'est engagée dans les négociations du nouvel "accord handicap" de GDF SUEZ SA pour la période 2012-2015. Pour quelles raisons ?**

**Isabelle Deo :** GDF SUEZ SA, qui regroupe plus de 7 000 salariés, dispose d'un accord handicap signé en 2009 qui prend fin le 31 décembre 2011 et pour lequel la CFE-CGC s'est fortement engagée. Il était donc évident que la CFE-CGC répondrait favorablement à l'ouverture de négociations pour un nouvel accord.

De plus, la CFE-CGC ne pouvait envisager ces négociations comme une simple discussion "bon chic bon genre" et encore moins comme une sorte d'alibi destiné à servir de support de communication à l'interne et à l'externe de l'entreprise...

C'est pourquoi une équipe de 6 militants représentant les différentes entités de la SA de GDF SUEZ s'est mise au travail dès l'été pour tirer le bilan de l'accord actuel, articuler notre travail autour de quelques idées principales et établir une liste de propositions concrètes à défendre lors des négociations.

**Q : Et qu'attendez-vous de ce nouvel accord ?**

**R :** Aujourd'hui, force est de constater que grâce à la mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 de nombreuses personnes handicapées ont vu leur situation s'améliorer. Cependant, le chemin est encore long pour transformer la loi de 2005 qui est une loi pour *toutes* les personnes handicapées en une loi pour *chaque* personne handicapée. Cela passe entre autres par l'implication de tous les acteurs, y compris dans les entreprises où les accords "handicap" jouent un rôle important.

Ce que nous attendons de cet accord 2012-2015 est qu'il s'inscrive dans une double perspective : l'amélioration des conditions de vie professionnelle de l'ensemble des salariés handicapés de GDF SUEZ SA et l'évolution des mentalités de l'ensemble des salariés de l'entreprise face au handicap.

**Q : Autour de quelles idées avez-vous articulé votre travail lors des négociations ? Quelles étaient d'ailleurs vos principales revendications ?**

**R :** Nous avons trois grandes idées :

1. La première était l'affichage des ambitions de l'accord dans son titre. Nous ne pouvions nous satisfaire du titre classique proposé en début de négociations : "Accord d'entreprise portant sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap". En effet l'emploi n'est qu'un début, et l'expression "maintien dans l'emploi" fait fi de tout épanouissement professionnel auquel tout salarié a droit, qu'il soit handicapé ou non !

Quant à la formule "personne en situation de handicap", elle relève au mieux d'un euphémisme maladroit et inutile, au pire d'un mépris envers les personnes handicapées ; utiliser cette expression, c'est se cacher derrière un affichage de bons sentiments et c'est surtout nier que le handicap est un état permanent de la personne, et non un accessoire de vêtement qu'elle choisit pour agrémenter sa tenue suivant l'humeur ou l'occasion !

C'est pourquoi nous avons proposé et obtenu que l'accord soit intitulé "**Accord en faveur de l'intégration et pour l'égalité des droits et des chances tout au long de la vie professionnelle des personnes handicapées**".

2. La deuxième idée était que l'accord devait être doté d'un budget adapté aux ambitions affichées : le budget d'un "accord handicap" est traditionnellement égal au montant de la contribution Agefiph que devrait verser l'entreprise en l'absence d'accord. Mais la contribution Agefiph est de plus en plus faible au fur et à mesure que le taux d'emploi de personnes handicapées dans l'entreprise augmente et elle

devient nulle lorsque le taux atteint les 6 % prévus par la loi. Or l'accord GDF SUEZ SA prévoit l'atteinte des 6 % fin 2015. Le budget menaçait donc de se réduire en peau de chagrin...

Aussi avons-nous souligné, lors de la première séance de négociation, qu'il n'était pas interdit d'effectuer un arbitrage entre le sponsoring de footballeurs et la politique en faveur des salariés handicapés.

Au final, le budget de l'accord disposera d'un budget complémentaire qui atteindra 300 k€ par an dès 2014.

3. La troisième idée était que l'accord devait créer les conditions favorables à un vrai travail sur les comportements humains, parce qu'aucune loi ni aucun accord, si bien écrits soient-ils, ne seront jamais suffisants. Et là, il va s'agir d'effectuer chaque jour durant 4 ans un important travail de sensibilisation, d'information et de formation (notamment des managers) pour lutter contre les idées reçues et les stéréotypes liés aux personnes handicapées, sans oublier les actions concrètes qui permettront de passer de la bonne volonté aux bonnes pratiques !

Nous avons obtenu satisfaction sur plusieurs de nos revendications.

Pour n'en citer que quelques-unes : la création d'un observatoire de l'emploi des personnes handicapées à GDF SUEZ SA, la création et la remise d'un livret d'accueil handicap, la prise en compte de toutes les familles de handicaps pour l'accessibilité des locaux, l'accessibilité numérique, la possibilité pour les personnes nouvellement touchées par le handicap ou dont le handicap évolue notablement de bénéficier d'un accompagnement psychologique personnalisé par des professionnels.

**Q : La question du "handicap" est importante pour vous, pourquoi ? Des actions sont-elles prévues en 2012 sur cette thématique ?**

**R :** La question du handicap est une des questions les plus fondamentalement humaines, en cela qu'elle est un révélateur des qualités profondes des individus, dans la société et en entreprise.

En entreprise, l'enjeu, notamment pour l'encadrement, est de savoir considérer chaque collègue en prenant en compte ses compétences et ses qualités plutôt que de le réduire à son handicap.

Pour moi, l'humain est au centre de tout : sans doute est-ce pour cela que j'ai adhéré à la CFE-CGC dont je partage les valeurs et en tout premier lieu l'attention portée à la prise en compte des personnes handicapées dans la société.

Membre du groupe interfédéral Handicap de la Confédération ([www.cfecgc.org/handi](http://www.cfecgc.org/handi)) et secrétaire fédérale Handicap de la Fédération CFE-CGC des IEG (<http://handicap.cfe-energies.com/>), j'ai l'intention de poursuivre en 2012 les actions pour lesquelles je me suis déjà investie :

- rédiger des documents d'information,
- participer à la création d'affiches,
- organiser ou animer des débats,
- soutenir les délégués syndicaux des IEG dans leurs négociations (outre GDF SUEZ SA, il y a des accords d'entreprise "handicap" à EDF SA, Elengy, ERDF, Électricité de Strasbourg, GrDF, GRT Gaz, RTE, Storengy),
- être force de propositions,
- et surtout répondre aux sollicitations des personnes handicapées.

À titre personnel, je reste très attachée à "Votre école chez vous" qui scolarise gratuitement à domicile les enfants et adolescents malades, accidentés ou handicapés qui ne peuvent fréquenter normalement les établissements scolaires. Je dois à "Votre école chez vous" d'avoir pu effectuer les premières années de ma scolarité ([http://www.cfecgc.org/e\\_upload/pdf/itwisabelledeoseptembre2010.pdf](http://www.cfecgc.org/e_upload/pdf/itwisabelledeoseptembre2010.pdf) et [www.vecv.org](http://www.vecv.org)).

Oscar Wilde déclarait que "la sagesse est d'avoir des rêves suffisamment grands pour ne pas les perdre de vue lorsqu'on les poursuit" : puissions-nous un jour ne plus avoir besoin de lois ni d'accords pour que les personnes handicapées aient toute la place qui doit être la leur dans la société !

**Propos recueillis par la rédaction de la newsletter CFE-CGC Le + syndical**