



SUD-Rail lance une action de groupe contre la discrimination collective en raison du handicap

Un constat accablant !

D'après la première enquête sur la situation du handicap dans l'entreprise, et réalisée suite à la demande de SUD-RAIL :

- Environ 37,5 % des salariés en situation de handicap au travail n'ont pas eu accès à l'adaptation de leur poste de travail, ni à la formation. Ces salariés se sentent naturellement à peine tolérés, voire, discriminés.
- Pour près de la moitié des salariés handicapés de la SNCF, le handicap constitue un frein à leur évolution de carrière.
- Environ 3 300 salariés ne connaissent même pas leur Correspondant TH en charge de mettre en œuvre la politique Handicap de la SNCF, et environ 4 000 salariés handicapés ne connaissent pas non plus la procédure pour bénéficier des aides de l'Accord au bénéfice des travailleurs handicapés !

Une situation qui ne s'améliore pas !

Le budget de l'Accord Handicap est passé de 13,2 M€ en 2008 à 4 M€ en 2016. Même si l'augmentation du taux d'emploi est passée de 2,85 % en 2008 à 4,52 % en 2016, la SNCF ne respecte toujours pas l'obligation d'emploi de 6 %. Le taux d'emploi stagne depuis 2014.

Depuis 2008, le nombre d'agents réformés représente plus du double du recrutement de travailleurs handicapés et malgré tout, la rémunération moyenne globale des salariés handicapés est inférieure de 11 % à la rémunération globale moyenne des salariés non-handicapés.

Et concernant les évolutions de carrière, le délai moyen en changement de position de rémunération est supérieur de 30 % à celui des salariés non-handicapés !



**Face à de telles discriminations collectives,
la Fédération SUD-Rail engage une action de groupe pour
que nous puissions, ensemble, faire bouger les choses !**

Une action de groupe Mais qu'est-ce que c'est ?!

L'action de groupe existe déjà dans le champ de la consommation, et, depuis la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016, a été étendue à la discrimination.

Elle permet d'engager une procédure collective (et non pas un somme de procédures individuelles), pour faire cesser la discrimination et obtenir réparation.

Dans cette perspective, faites-nous remonter vos situations vécues.

L'action engagée par SUD-Rail ouvre une période de négociation de 6 mois, jusqu'à fin septembre, date à laquelle, si nous n'obtenons pas des avancées collectives suffisantes, l'action sera portée devant les tribunaux.



**ENSEMBLE, FAISONS
RESPECTER NOS DROITS POUR
EN GAGNER D'AUTRES !**

**Chaque salarié concerné
peut participer.**

Soyons nombreux pour peser sur notre avenir !

Une action de groupe pour obtenir réparation et faire changer les choses !

Comme le montre l'enquête handicap, les pratiques uniquement budgétaires et financières de l'entreprise ont conduit à une discrimination directe et indirecte des salariés en situation de handicap au travail, au sens de l'article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 :

« Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »

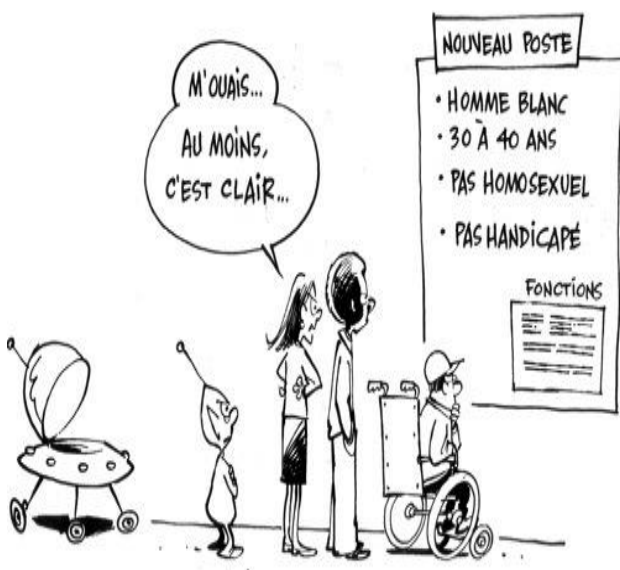
Pour SUD-Rail, cette Action de Groupe, fondée sur les articles L.1134-6 à L.1134-10 du Code du Travail, doit permettre :

D'une part, de mettre vraiment au centre du dispositif les bénéficiaires de l'Accord, le médecin du travail et les CHSCT, pour garantir aux salariés handicapés une égalité réelle de traitement ;

Et d'autre part, de repenser entièrement le mode de fonctionnement et de financement de l'Accord Handicap, pour créer un environnement professionnel favorable à la bonne intégration des salariés handicapés, et pour écarter les discriminations directes ou indirectes en raison du handicap.

LES 20 REVENDICATIONS SUD-Rail pour faire cesser les discriminations collectives et indirectes des travailleurs handicapés.

1. L'impossibilité de supprimer du Cadre d'organisation les postes qui pourraient être occupés par le recrutement des salariés handicapés, ainsi que le retour au Cadre d'organisation des postes sous-traités qui peuvent aussi être occupés par ces salariés.
2. Le passage automatique au Cadre permanent des salariés en contractuel (RH0254), qui auraient déclaré leur reconnaissance comme travailleurs handicapé avant l'âge de 40 ans.
3. La visite médicale de recrutement pour les candidats reconnus handicapés, avant les tests psychologiques, pour une prise en compte du handicap dans la réalisation des tests
4. L'association systématique du médecin du travail et du CHSCT au recrutement interne et externe d'un travailleur handicapé, pour assurer l'égalité réelle de traitement et favoriser les candidatures des salariés handicapés.
5. L'adaptation complète du poste de travail au handicap du titulaire, avec l'accessibilité complète au lieu de travail et aux informations nécessaires à l'exercice de sa fonction.
6. La prise en charge des frais de déplacement Domicile/travail et professionnels liés au handicap.



7. La construction et le suivi d'un projet de parcours individuel de développement professionnel à moyen terme, avec des actions de formation prioritaires destinées à assurer et valoriser l'employabilité du salarié handicapé, et son évolution normale de carrière (BAMP, CIF,...)

8. La signature, entre la Mission Handicap, le manager et le salarié concerné, d'un contrat de suivi et soutien, et la valorisation de l'action des managers en faveur de la bonne intégration d'un salarié handicapé dans le service.

9. L'affectation administrative des salariés en situation de handicap au travail, et leur masse salariale, auprès de la Mission Handicap pour mieux suivre et soutenir la formation, la rémunération et l'évolution de carrière normale de ces salariés, et stimuler le service recruteur.

10. L'exclusion complète du forfait jour de la définition du poste vacant, et du processus de recrutement, afin d'écarter toute situation de discrimination en raison du handicap.

11. Le bénéfice de congés supplémentaires pour soins, en accord avec le médecin du travail, sans que ça apparaisse dans l'absentéisme.

12. La prise en charge, via la cotisation de la SNCF à la CPR, d'une pension d'invalidité pour les Cadres Permanents, notamment handicapés, qui permettrait d'assurer 100 % de revenu en cas de temps partiel thérapeutique, comme c'est le cas pour les salariés du régime général (en CDI).



13. La mise en œuvre et l'évaluation systématique d'un plan de reclassement validé préalablement par le médecin du travail et le CHSCT, avant la Réforme ou le licenciement d'un salarié pour inaptitude, avec la participation obligatoire d'un membre du CHSCT aux réunions de la « Cellule de maintien dans l'emploi », qui devra en faire le compte-rendu au CHSCT.



14. L'augmentation des moyens humains de la Mission Handicap avec un correspondant TH pour moins de 100 salariés handicapés et un référent TH par région SNCF.

15. La réalisation de cette enquête sur le handicap chaque année, déclinée par périmètre d'établissement, afin de mesurer l'évolution de la situation dans chaque périmètre CE.

16. L'extension de l'Accord en faveur de travailleurs handicapés à toutes les filiales contrôlées par les EPIC du GPF SNCF.

17. La valorisation dans tous les appels d'offre de la SNCF, de l'exigence de respect de l'obligation d'emploi par l'ensemble des prestataires et leurs sous-traitants.

18. L'abrogation de la modification du Chapitre 12 du Statut permettant de réduire à la moitié le salaire après 184 jours d'absence pour maladie, et même, de le supprimer après 365 jours d'absence pour maladie, ce qui constitue une discrimination indirecte susceptible de toucher particulièrement les travailleurs handicapés !

19. La dotation du budget de l'Accord Handicap d'au moins 21 M€ par an destinés au bénéfice direct des salariés handicapés, somme équivalente à celle de l'Accord Epargne Temps.

20. L'abandon pur et simple du projet discriminatoire de création d'un établissement du secteur protégé au sein du GPF SNCF, l'obligation légale étant d'employer 6 % de salariés handicapés en milieu ordinaire de travail.

Pour soutenir la démarche engagée par SUD-Rail, faire respecter vos droits, vous pouvez enregistrer votre situation de discrimination comme travailleur handicapé sur le site internet de la Fédération SUD-Rail, dans la rubrique Action de Groupe.

Pour en savoir plus, adressez-vous à vos correspondants SUD-Rail ou prenez contact avec le syndicat !

Seuls nous sommes faibles, ensemble nous sommes plus forts, faisons bouger les choses !

FEDERATION SUD-Rail - 17 BOULEVARD DE LA LIBERATION 93200 ST DENIS

TEL : 01 42 43 35 75

@ : sud.rail.federation@gmail.com

FACEBOOK : @sudrailofficiel

FAX : 01 42 43 36 67

INTERNET : www.sudrail.fr

TWITTER : @Fede_SUD_Rail