

## ACCORD HANDICAP



En avant-première : FOCUS sur l'étude menée auprès des salariés en situation de handicap au sein du GPF - Les premiers résultats.

### Édito :

*C'était l'une des demandes lors de la renégociation de l'accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap l'an dernier et l'engagement a été tenu rapidement par l'Entreprise : l'étude sur les salariés en situation de handicap commandée à un audit extérieur vient d'être terminée et a été présentée en avant-première au niveau national aux organisations syndicales.*

*Cette étude sera présentée également en région dans les semaines à venir. Cette étude fut un vrai succès. De nombreuses personnes ont accepté de répondre pour faire avancer la cause du handicap dans notre Entreprise. En effet, même si le GPF affiche des objectifs ambitieux, la confrontation avec la réalité du terrain nous laisse perplexes.*

*Cette étude a été réalisée par le cabinet Ariane Conseil, spécialiste du handicap en entreprise. Ariane Conseil a ensuite proposé une comparaison des résultats du GPF à ceux d'entreprises équivalentes de manière à obtenir une étude comparative entre les résultats SNCF et ceux du référentiel *QualitHravail*.*

*Déjà, des premières pistes de travail se dégagent des premiers résultats. C'est l'engagement de vos représentants de faire en sorte que les préconisations les plus adéquates et au plus près des besoins des personnes handicapées soient mises en place durant l'accord en cours, mais également dans la perspective du renouvellement de l'accord.*

**Lydie PORCEL**  
**Christine VASSEUR**



### Sommaire :

Edito

1- Présentation de l'enquête  
- Les caractéristiques des répondants au questionnaire  
- Perceptions des répondants sur l'exercice de leur activité professionnelle  
- Perceptions des répondants sur leur intégration et leur parcours professionnel

2 -Préconisations diverses mais non encore validées par la mission handicap

## 1) PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE

Deux domaines ont été expertisés :

- Politiques Handicap
- **Santé et Qualité de Vie au Travail**

Cette étude a débuté par une communication de lancement puis un questionnaire en ligne adressé à 5882 personnes + communication spécifique pour les malvoyants ou non-voyants et enfin un questionnaire papier adressé à tous les TH n'ayant pas répondu à la 1<sup>ère</sup> phase. *Objectif était de donner la possibilité de répondre à tous, quelque soit le métier ou la situation du handicap*

Un taux de réponse excellent permettant de tirer des enseignements pertinents : 54,4%.

### Les caractéristiques des répondants au questionnaire :



- Plus de deux répondants sur 3 sont des hommes / Près de 60% ont 45 ans ou plus.
- Le collège exécution sédentaire est majoritairement représenté de même que l'EPIC Mobilités.
- Plus de 80% des répondants sont au CP à temps complet.
- Près d'1 répondant sur 4 appartient à la famille Infrastructure.
- Près de 30% des répondants travaillent en Île-de-France.
- Plus de 75% des répondants ont une RQTH : proportion très majoritaire mettant en exergue l'importance d'assurer un suivi des fins de RQTH.
- Plus de la moitié des répondants en situation de handicap physique / moteur.
- La proportion de répondants atteints de maladies chroniques est importante : *Ce fait souligne donc la pertinence du choix de la Mission Handicap et Emploi de faire depuis 2004 des maladies chroniques le sujet majeur des actions de sensibilisation à conduire auprès des établissements.*
- La répartition des natures du handicap est comparable à celle observée dans QualiTHravail.
- Plus de 75% des situations de handicap sont invisibles, comme dans QualiTHravail.
- Près de 42% des situations de handicap ne sont pas partagées, un chiffre bien au-dessus de QualiTHravail.
- Plus de 75% des répondants se sentent acceptés, un chiffre plus élevé que dans QualiTHravail.

### Perceptions des répondants sur l'exercice de leur activité professionnelle :

- Près de 24% des postes de travail n'ont pas été aménagés, malgré un besoin : un point de préoccupation alors que l'enquête démontre que l'absence d'aménagement quand un besoin existe est le déterminant qui détériore le plus les scores de satisfaction au travail.
- Les aménagements portent principalement sur le matériel et l'équipement du poste (69,2%).
- Le classement des types d'aménagement est comparable à celui de QualiTHravail.
- Un niveau moyen de QVT en population globale de 10 points plus élevé que celui de QualiTHravail.
- Se sentir accepté(e) : facteur de QVT ; présent chez ¾ des salariés et QVT plus élevée.
- L'absence d'aménagement de poste malgré les besoins existants est l'un des éléments dégradant le plus la QVT.
- En moyenne, la politique handicap n'a rien changé pour près de la moitié des répondants.
- Près d'un répondant sur 5 n'avait pas connaissance de la politique handicap menée par l'Entreprise.



## Perceptions des répondants sur leur intégration et leur parcours professionnel :

- Près de 2 salariés sur 3 n'étaient pas reconnus TH lors de leur recrutement.
- Les salariés déjà reconnus au moment de leur recrutement ont une QVT légèrement supérieure à la moyenne.
- Des chiffres démontrant que le handicap survient majoritairement au cours de la carrière.
- La reconnaissance du statut de travailleur handicapé se fait majoritairement après 5 à 15 ans de vie professionnelle au sein du GPF.
- La QVT est plus dégradée lorsque le handicap apparaît ou est reconnu entre 16 et 25 ans après le début de la vie professionnelle (moment clé de la vie professionnelle).
- Parmi les difficultés d'intégration rencontrées, le manque de compréhension du manager est la 1<sup>ère</sup> cause et est associé à un score de QVT très inférieur au score global moyen (-17,5%).
- Les besoins liés à la situation de handicap sont bien pris en compte par le manager pour plus de la moitié des répondants.
- A noter également la part importante de managers ne sachant pas que leur collaborateur est en situation de handicap ou n'étant pas sensibilisés ou attentif aux besoins (38%).
- Les comportements discriminatoires (6,9%) par rapport au handicap de la part du manager sont associés à une diminution de la QVT de près de 30 points !
- Près de la moitié des répondants déclarent ne pas faire le point avec leur manager sur leur situation de handicap au cours de l'EA. Pourtant, le simple fait d'échanger avec son manager au cours de cet EA est associé à de meilleurs scores de QVT (+6 points).
- L'appréciation de l'impact du handicap sur l'évolution professionnelle est très contrastée : pour près de la moitié des répondants, le handicap constitue un frein à l'évolution professionnelle (-7,7% QVT) alors que pour l'autre, cela n'a pas d'impact.
- Les raisons portent sur les difficultés à accéder aux formations, à des restrictions spécifiques liées à la situation de handicap, à l'absence d'évolution pour les salariés à temps partiel...
- 29% des répondants ont fait l'objet d'une procédure de reclassement du fait de leur inaptitude.
- La perception qu'ils ont de la bonne ou mauvaise qualité du dispositif d'accompagnement est fortement liée à une hausse ou baisse de leurs scores de QVT.
- Plus d'un salarié sur 3 n'a pas connaissance de l'existence d'un accord en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés au sein du GPF malgré un engagement très ancien sur le sujet (1992). Plus d'1 salarié sur 4 se dit n'être jamais informé des actions menées dans le cadre de la politique handicap.
- Plus les répondants perçoivent des informations fréquentes autour des actions menées dans le cadre de la politique handicap, plus les scores sont élevés.
- Près de 60% des salariés savent que l'entreprise peut financer des aides mais le niveau se détériore quand il s'agit de connaître la procédure pour en bénéficier.
- Plus de la moitié des répondants ne connaît pas le rôle du CorTH. Et parmi ceux qui déclarent connaître le rôle du CorTH, seulement 51% ont déjà été en contact avec le / la leur.

## 2) PRÉCONISATIONS DIVERSES MAIS NON ENCORE VALIDÉES PAR LA MISSION HANDICAP

- Améliorer la connaissance des aides et dispositifs d'appui de l'accord pour les salariés en situation de handicap.  
*Tous les acteurs de l'Entreprise doivent être mobilisés et pour l'UNSA-Ferroviaire, malgré le gros travail qui a été accompli, l'effort doit être poursuivi.*
- Agir pour une amélioration de l'accès des personnes en situation de handicap à la formation et à la mobilité fonctionnelle ou géographique.  
*C'est une difficulté majeure à laquelle continuent d'être confrontées les personnes en situation de handicap. Nous suggérons d'être très vigilants sur le sujets dans toutes les instances où est évoquée la formation (CPC, CE, DP etc.).*
- Diffuser largement les résultats de cette enquête à tous les répondants ayant émis ce souhait / mettre à jour le guide pratique du travailleur handicapé pas à pas (élaboré en 2013).
- Demander aux CorTH de relayer les résultats auprès des RRH, référents handicap locaux, CODIR et CHSCT (synthèse de l'enquête).



HEBDOMADAIRE Prix : 1€ 50

L'INFO SYNDICALE de l'UNSA-FERROVIAIRE - ISSN 1774-6930 - CPPAP n° 0404 S 05319

Directeur de la publication : Roger DILLENSEGER

Imprimé au siège de l'UNSA-Ferroviaire

56, rue du Fbg Montmartre - 75009 PARIS

Tél. 01 53 21 81 80 - Fax : 01 53 21 82 36 - Email : [federation@unsa-ferroviaire.org](mailto:federation@unsa-ferroviaire.org)