

Salariés en situation de handicap chez Covéa : La double peine !

Qu'est ce qu'un.e salarié.e RQTH ? (Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé)

Le handicap est une limitation d'activité ou une restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. La pathologie est donc visible ou invisible.

Quelles sont les obligations des employeurs ?

Tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés doit employer au moins 6 % de travailleurs handicapés.

Qu'est ce qui est prévu au sein de COVEA ?

- L'accord collectif en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap (janvier 2021) disponible dans la Workplace.
- La Mission Handicap Covéa assure le suivi des actions engagées et des salariés en situation de handicap. Elle favorise la coordination des différents acteurs. Elle est ainsi l'interlocutrice privilégiée des salariés en situation de handicap, de leurs managers, ainsi que l'ensemble des acteurs du handicap, pour les questions relatives à l'adaptation de leur poste de travail et leur évolution professionnelle.



Quelle est la réalité chez Fidélia ?

- Difficulté pour obtenir des réponses rapides de la part de la mission handicap COVEA
- Refus des RRH d'appliquer les recommandations faites par la médecine du travail et cela sans prendre la peine d'en expliciter les raisons.
- Certaines réponses RRH sont parfois honteuses comme celle-ci par exemple : « *la préconisation de planification sur 4 demi-journées fixes ne nous permet pas d'absorber l'activité, sans risques pour la santé et l'équilibre vie professionnelle / vie privée, des autres collaborateurs* ».
- Des commandes de matériel ergonomiques qui tardent, parfois pendant des mois, et empêchent le retour de ces salariés au travail.
- Le refus d'appliquer le télétravail alors que cela est recommandé dans l'accord. La direction préfère payer des taxis plutôt que d'accorder le télétravail.
- Refus d'accepter une souplesse dans les jours télétravaillés quand ces salariés ne sont pas en capacité de prendre leur voiture par exemple. Au lieu de télétravailler, ils doivent poser un CP ou être en arrêt. Fidélia aurait-elle trop de salariés à son effectif ?
- Pas d'adaptation de la charge de travail pour ces salariés qui sont soumis aux mêmes objectifs que les autres dans le cadre de leurs tableaux de bord et y compris pour la P3CO.
- Faute d'aménagements adaptés, les salariés RQTH n'ont parfois pas d'autres alternatives que d'être en arrêt maladie afin de ne pas aggraver leur état de santé.



La CGT a dénoncé dernièrement ces agissements qu'elle considère injustes et discriminants pour les salariés concernés.

Si dans ses communications, la direction se targue d'être engagée pour l'égalité des chances, dans les faits elle est très loin du compte.

Vos élus CGT restent à vos côtés pour vous accompagner et faire respecter vos droits.