

En tant qu'élus du CSE et membres de la commission, nous souhaitons faire part de notre désappointement, voire colère en découvrant cette baisse du taux d'emplois des personnes en situation de handicap dans notre Caisse Régionale. Nous nous félicitons, bien sûr, du niveau d'embauches de la CR ces dernières années. Nous prenons acte du changement de calcul en 2021. Mais on ne peut se satisfaire de voir cet indicateur diminuer au fur et à mesure des années.

Nous ne souhaitons aucunement remettre en cause les personnes ayant la responsabilité de ce sujet, mais la manière dont la direction s'en est « emparée » malgré les demandes régulières des élus :

- Pas de personne dédiée au sujet parmi les chargés RH
- Pas de formation des chargés RH sur le sujet contrairement à ce qui nous a été indiqué par le passé pour les recrutements externes
- Pas de budget dédié et digne de ce nom en complément de celui-ci d'HECA

Le constat est une absence de volonté de la direction de traiter ce sujet de manière responsable et rapide contrairement à ce qui est affiché dans les 4 piliers.

La Direction, qui se plaît à mettre en avant ses bons classements sur la partie commerciale et financière, devrait aussi tenir compte de notre avant-avant dernière place sur ce sujet social. Elle est friande des objectifs chiffrés mais est incapable d'en fixer un au niveau local, contrairement à l'accord national.

Le CAAV se dit handi-accueillant sur les réseaux sociaux pour l'embauche, mais ne répond aucunement aux critères définissant ces entreprises.

Dès aujourd'hui, pour répondre à nos obligations légales et morales, l'entreprise doit mettre des moyens humains et financiers. Les résultats annuels doivent largement pouvoir couvrir :

- une personne dédiée en priorité à ce sujet pour être référente qui soit connue et reconnue auprès des collègues, des organismes extérieurs, promouvoir et former les chargés RH et managers.
- Un budget digne de ce nom pour accompagner les collègues nécessitant des aménagements quelque soit leur niveau de handicap. Ce budget serait aussi dimensionné pour des actions de prévention (souris ergonomique par exemple, communication interne et externe) et le recours à plus d'entreprises type Util. Nous rappelons, que parfois, des aménagements peuvent se faire sans le moindre coût.
- D'autres pistes d'amélioration peuvent être étudiées : enveloppe de quelques jours de congés pour les RDV médicaux ou pour l'accompagnement des proches en situation de handicap peut-être dans un futur accord, des animations/partenariat avec des associations locales valorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap (type : bourse du CA Savoie attribuée une bourse à l'entreprise Myline, Café Joyeux,.... Ces exemples sont tirés des newsletter CASA ou creditagricole.infos)

Dans le cadre de la RSE, c'est bien le minimum que la Caisse Régionale puisse faire pour se mettre, à minima, en règle avec la loi.