

(21 janvier 2011)

**« Prévenir et contribuer au maintien de la santé physique et mentale des salariés, écouter et éclairer les employés sur des problématiques particulières, comme celle du handicap... Voilà des missions qui donnent du sens à mon quotidien »**

**Newsletter CFE-CGC Le + syndical :** Vous êtes « référent Handicap CFE-CGC de l'Isère ». Pourquoi cet engagement ?

**Nicole Travallé :** Parce que je suis intimement convaincue du bienfondé de la Loi consistant à intégrer la personne handicapée dans toutes les « dimensions » ; je veux donc participer avec les moyens qui me sont donnés à cette intégration. Ma motivation vient probablement aussi du fait que j'ai dans ma famille et parmi mes amis des personnes handicapées. En outre, en tant qu'élue au CHSCT, j'ai la possibilité de constater combien le maintien de personnes handicapées dans l'emploi peut relever de simples actions. Nos actions de prévention et de communication visent à éviter l'aggravation de certains problèmes de santé lorsqu'il est encore temps. Lorsqu'il est trop tard, nous visons à faire reconnaître en accidents du travail les problèmes en lien direct avec le travail. Par la promotion des entretiens de pré-reprise du travail auprès des employés en difficulté ou en souffrance au travail peut contribuer à aménager des postes avec l'aide des Ressources Humaines et maintenir ainsi des employés au sein de leur entreprise plutôt que de les voir quitter l'entreprise pour cause d'inaptitude.

**Q : Quelles sont vos missions au sein de ce groupe ? Comment vous y impliquez-vous ?**

**R :** Je suis déléguée du personnel, élue au CHSCT et membre de plusieurs Commissions (Formation, Égalité professionnelle) dans mon entreprise HP pour la CFE-CGC. Je m'y implique au maximum car la taille de cette entreprise s'y prête...

**Q : À votre avis comment privilégier l'emploi, et surtout le maintien, des travailleurs handicapés dans l'entreprise ?**

**R :** Veiller tout d'abord à informer les employés sur l'existant. Certains employés ne sont pas déclarés comme Travailleurs Handicapés et bien que nous respectons leur choix, il est de notre devoir de leur expliquer aussi ce qu'ils perdent en n'utilisant pas cette « Qualité de T.H. » à la condition sine qua non qu'un accord Handicap soit signé au sein de l'entreprise et qu'il offre en effet un cadre privilégié : formation, équipement spécifique si nécessaire, autres aménagements possibles.... Dans le cadre du suivi de l'accord, nous avons des indicateurs pour veiller au respect de l'accord et faire remonter des anomalies et évaluer les progressions. Au sein de notre groupe, nous avons constaté qu'une entité n'ayant pas d'accord Handicap n'a aucune motivation pour participer à l'intégration de personnes handicapées, malgré sa contribution financière à l'AGEFIPH et ne répond pas ainsi à l'objectif premier de la Loi de 2005.

**Q : Pour quelles raisons tant de mandats et d'engagements ? Est-ce complémentaire à celui de « référent Handicap CFE-CGC » ?**

**R :** Etre Chef de Projet en « Conduite du Changement » dans une organisation où les objectifs principaux sont de délocaliser au maximum les ressources (employés) ne répondait plus à mes valeurs. Je préfère accompagner les changements vers des objectifs plus « constructifs » et répondant également à des besoins collectifs. Prévenir et contribuer au maintien de la santé « physique » et « mentale » des salariés, écouter et éclairer les employés sur des problématiques particulières comme celle du handicap...Voilà des missions qui donnent du sens à mon quotidien.

Dans des entreprises où les attentes business ignorent de plus en plus le respect des ressources, outre la motivation il faut des compétences pour éviter les dérives. Mon master en sciences du Management, une bonne formation sur les risques psychosociaux et l'éclairage d'autres élus CFE-CGC « chevronnés » m'aident à œuvrer dans le bon sens... Les rôles de DP et CHSCT m'apportent l'expérience du terrain et les connaissances utiles sur quelques aspects pragmatiques et sont un plus dans certaines négociations.

Quant au rôle de déléguée syndicale, il offre l'opportunité d'agir aussi à l'extérieur de l'entreprise. Au niveau de l'Isère, je vais participer au comité départemental de maintien dans l'emploi. Grâce à ma nouvelle casquette

« Référent Handicap Isère », seule ou avec d'autres référents Handicap je vais contribuer au niveau régional en intervenant dans le cadre du Programme Handimanagement auprès d'étudiant(e)s d'écoles supérieures (Sciences Po de Lyon, Grenoble École de Management, UPNF...). Une bonne occasion de parler aux futurs managers des actions que nous pouvons mener ensemble pour améliorer l'intégration et le maintien des personnes handicapées en entreprise. Finalement, il s'agit **encore d'accompagner un changement** mais à des fins humanistes !

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