



## **Déclaration CGT**

### **Accord relatif aux travailleurs handicapés**

### **Jeudi 10 décembre 2020**

Vous nous avez envoyé un nouveau projet d'accord amendé à la marge de quelques-unes de nos remarques et demandes, tel que Budget et référents, nombre de réunions de commissions locales, références aux articles de lois, etc...

Mais réintroduire un budget de 400 000 € à lui seul, n'est rien, si tant est qu'il ne soit pas dépensé !

En effet, pourquoi s'engager dans une politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées si celle-ci n'est pas suivie de faits et d'une vraie volonté de faire vivre cet Accord dans l'intérêt des salariés en situation de handicap ?

Car, au-delà de l'obligation d'emploi, instaurée par les lois de 1987 et 2005, le recrutement, l'intégration ou le maintien dans l'emploi des salariés handicapés renvoient à des enjeux, qui touchent à toutes les problématiques auxquelles est confrontée l'entreprise : engagement citoyen, politique de diversité, gestion des ressources humaines, image et stratégie financière...

Pour la CGT, l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap dépasse la simple contrainte légale et financière pour ouvrir une réflexion plus large sur l'entreprise, ses valeurs, son organisation.

C'est pourquoi, la CGT milite pour la mise en œuvre d'une politique volontariste d'insertion des personnes en situation de handicap, cette politique devant s'inscrire dans l'engagement RSE de l'entreprise sur le plan de l'égalité des chances et de la diversité, permettant également de faire de ses actions internes à travers la vie des commissions locales Cap Avenir, un laboratoire d'innovation sociale au service du développement de la Qualité de Vie au Travail des salariés.

#### **En conséquence, nous vous réitérons nos propositions :**

- La création d'une commission paritaire et pluridisciplinaire, dans chaque établissement, afin d'étudier toutes solutions et moyens à mettre en œuvre afin de permettre un accompagnement significatif, pour le complet maintien dans l'emploi des salariés concernés (CSSCT, Cap Avenir, médecin du travail, ingénieur de sécurité et conditions de travail, ergonome Société, assistante sociale et service RH).
- D'un temps alloué aux membres de la commission Cap Avenir pour travailler sur le terrain et non pas juste participer aux réunions (10 h/mois).
- Pour tout nouvel équipement, ou renouvellement d'équipements (chaussures, appareil auditif...), une autorisation d'absence indemnisée d'une journée soit accordée. Elle pourrait être fractionnée en deux demi-journées.
- Un objectif supérieur au taux d'emploi légal de salariés en situation de handicap,

**Nous espérons enfin, qu'au-delà des apparences et de vos obligations légales, vous ferez preuve de bon sens afin de faire de cet Accord un vrai Accord « gagnant/gagnant ».**