



TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

LA CGT SIGNE l'accord triennal 2019-2021

Issoire, le 14 Mars 2019

Cet accord s'inscrit strictement dans le cadre légal de l'article L.5213-6 et suivants du code du travail et la loi du 5 septembre 2018.

Sur la forme comme sur le fond, pour nous il ne fait pas suite à l'accord du 10 décembre 2015 que nous n'avons pas signé.

En 2015, le taux de travailleurs en situation de handicap de l'usine d'Issoire était de 3,7%. Aujourd'hui il est de 6,9% nous sommes donc passés de 66 à 87 salariés reconnus RQTH en trois ans en ne réalisant qu'une seule embauche.

L'objectif de nos dirigeants sur le dernier accord triennal n'avait qu'un seul et unique but : ne plus payer la pénalité annuelle de 200 000€ à l'AGEFIPH en lien avec son obligation d'atteindre 6% d'emploi de travailleurs handicapés.

C'est pour cette raison qu'à l'époque, l'entreprise a recruté une référente externe qui, de 2015 à 2018, a fait la pêche aux salarié-e-s victimes d'accidents du travail, victimes des mauvaises conditions de travail, ou intérimaires avec handicap (12 aujourd'hui) pour, sans embauche, atteindre le chiffre de 87 salariés RQTH.

Aujourd'hui, il semble que nos dirigeants aient pour ambition d'affirmer leur responsabilité sociétale et de mettre en avant leur engagement contre l'exclusion et la discrimination sur le handicap et l'inaptitude.

ILS ONT PRIS EN COMPTE DANS L'ACCORD TRIENNAL 2019-2021 CINQ DE NOS DEMANDES : C'EST CE QUI A MOTIVE NOTRE SIGNATURE. DEMANDES SUR LESQUELLES NOUS AURONS UNE VIGILANCE PARTICULIERE DURANT LES TROIS PROCHAINES ANNEES :

- 1. La volonté de **travailler sur l'embauche** de personnes en situation de handicap, avec une attention particulière pour les 12 intérimaires présent-e-s aujourd'hui.*
- 2. L'objectif de **maintenir dans l'emploi les salarié-e-s reconnu-e-s en inaptitude totale ou partielle** avec aménagements, adaptation du poste et reclassement.*
- 3. Le **suivi des salarié-e-s inaptés** par un comité de pilotage dans lequel sont intégrés, les délégués de proximité et les représentant-e-s du personnel.*
- 4. Le **maintien du travail à 80% payé 100%**, au plus tôt 3 ans avant le départ en retraite.*
- 5. L'**instauration du passage à 80% payé 100%** pour un-e salarié-e parent d'un enfant handicapé (jusqu'à 18 ans) dans un premier temps.*