



# Politique d'insertion des personnes Handicapées

## Déclaration au Comité d'Entreprise

Syndicat CGT UFICT d'Ericsson France  
<http://ericsson.reference-syndicale.fr>  
@CGT\_Ericsson [cgt.esf@laposte.net](mailto:cgt.esf@laposte.net)

Massy, le 25 juin 2015

*Lorsque les entreprises n'assument pas leurs responsabilités en matière de santé au travail et les coûts associés, ce sont la Sécurité Sociale et la société dans son ensemble qui en paient le prix.*

*La proposition d'agenda social 2015 faite par la direction comporte une négociation globale sur la Qualité de Vie au Travail dont l'un des thèmes serait l'« Insertion et le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés ».*

*Pour la CGT, l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ne peuvent être réduits à un aspect de la Qualité de Vie au Travail.*

*Le travailleur handicapé est un travailleur comme les autres. Il doit donc bénéficier de toutes les améliorations des conditions de travail et des mesures de prévention des risques professionnels mises en place dans le cadre de l'accord Qualité de Vie au Travail afin de ne pas être stigmatisé. Nous craignons toutefois qu'en incluant le handicap dans la négociation Qualité de Vie au Travail, les objectifs poursuivis se révèlent moins ambitieux et moins favorables aux personnes handicapées.*

*C'est pourquoi la CGT demande l'ouverture de négociations d'un « Accord en Faveur de l'Emploi des Travailleurs Handicapés » spécifique.*

*La négociation de cet accord serait un premier pas pour Ericsson France vers la réalisation de ses responsabilités d'employeur en matière de prévention des risques professionnelles et d'adaptation du travail à l'homme.*

*Cet accord est une manière pour l'entreprise d'assumer ses responsabilités vis-à-vis des travailleurs qui sont handicapés ou en inaptitude pouvant l'être du fait des atteintes à leur santé par le travail. De plus, la responsabilité de l'employeur est directement engagée par la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, qui ont un impact sur la vie professionnelle et personnelle des salariés.*

*Les lois de 1975, 1987 et 2005 consacrent l'abandon du concept d'assistance au profit de celui de solidarité. Elles érigent en obligation nationale l'éducation, la formation, l'emploi et l'intégration des personnes handicapées dans la société. Elles rendent obligatoire un taux d'emploi de travailleurs handicapés de 6% dans toutes les entreprises.*

*Chez Ericsson France, ce taux est de 0,45%, il stagne depuis des années, et n'a fait l'objet d'aucune négociation jusqu'à ce jour, malgré les obligations légales, les demandes répétées des organisations syndicales et les besoins et les attentes des salariés.*

*Pour atteindre le taux de 6%, la CGT ne saurait en aucun cas se satisfaire d'un simple recensement des travailleurs handicapés non déclarés dans l'entreprise, en l'absence de toute politique*

*d'embauche et de maintien dans l'emploi, avec pour seul objectif la diminution de la contribution de l'entreprise à l'AGEFIPH.*

*Cet accord doit signifier pour l'entreprise un engagement fort sur une véritable politique d'insertion et de maintien dans l'emploi à l'exemple d'Ericsson au Brésil (EDB), avec notamment :*

- Un plan d'embauche et de maintien dans l'emploi pour atteindre le taux légal de 6% de travailleurs handicapés dans l'entreprise,*
- un plan de formation,*
- un plan de maintien dans l'emploi avec adaptation et aménagement des postes de travail,*
- des objectifs pour le recours au travail dans le secteur protégé (ESAT et Entreprises Adaptées) comme le fait le CE d'Ericsson France dans le cadre de sa politique de communication en partenariat avec les associations Papillons Blancs et Un Autre Monde,*
- la sensibilisation et la formation du personnel Ericsson France au handicap.*

*Cet engagement pluriannuel de l'entreprise doit se concrétiser par un budget annuel spécifique à hauteur minimale de sa dernière contribution à l'AGEFIPH.*

*La communication, sur cinq ans, de l'ensemble des DAOETH, bilans sociaux, bilans Accidents du Travail-Maladie Professionnelle, rapports du médecin du travail, Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, rapport sur la Responsabilité Sociétale, avis du CHSCT sur ces documents, résultats d'enquêtes du CHSCT, fiche d'entreprise... doit être faite aux organisations syndicales préalablement à l'ouverture des négociations afin d'éclairer le contexte et l'état des lieux dans l'entreprise (diagnostic préalable).*

*Pour la CGT, la politique d'emploi et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés à Ericsson France doit s'appliquer aux salariés de l'entreprise comme aux intérimaires et aux salariés des entreprises sous-traitantes.*

*Nous constatons que des atteintes à la santé des travailleurs dans l'entreprise sont loin d'être systématiquement déclarées et reconnues. La CGT appelle l'ensemble des salariés à déclarer systématiquement tout accident ayant lieu pendant le temps de travail et ce indépendamment du taux de gravité et même s'il ne donne pas lieu à un arrêt de travail. Ces atteintes à la santé sont à même de conduire nombre de travailleurs à des situations de handicap et d'inaptitude au poste pouvant conduire au licenciement comme ce fut le cas en 2011 et en 2014.*

*Le CGT ne peut se satisfaire de cet état de fait et demande communication, avant la fin du mois de juin, d'une proposition de date d'ouverture des négociations d'un « Accord en Faveur de l'Emploi des Travailleurs Handicapés », date qui ne pourrait décemment intervenir avant septembre du fait de la période de congés.*

