

Avis des membres CGT au CCE sur le projet d'Accord Handicap

Point positif, le taux d'emploi a augmenté et il est prévu qu'il augmente encore.

Il y a une prise de conscience qu'il y a un problème lié aux conditions de travail dans les unités de fabrication. Mais il ne faut pas rester dans l'attente que ce problème devienne massif. Il est nécessaire d'améliorer les conditions de travail de manière à empêcher l'explosion des TMS. Nous rappelons que l'entreprise a une obligation de résultats en la matière. Cela demande un travail important en lien avec les IRP. Par ailleurs la prévention est une obligation de l'entreprise qui ne rentre pas dans le cadre de l'accord Handicap. De ce point de vue nous contestons fortement l'achat de certains matériels, comme par exemple le handler de la Salle de Test de Grenoble. Nous considérons que c'est une dérive.

Il y a la mise en place d'une aide pour le passage à temps partiel thérapeutique. Nous considérons qu'il faut compléter cette aide par la proposition de formations qualifiantes, pour permettre une évolution des salariés concernés.

Il est nécessaire d'envisager pour les salariés postés des aménagements d'horaires adaptés à leurs inaptitudes sans systématiquement les diriger vers des temps partiels.

Le texte prévoit une sensibilisation du management à la situation de handicap. Nous considérons que « l'invitation » est insuffisante. C'est une nécessité. Les questions juridiques, sociales et psychologiques liées à la situation de handicap rendent de fait obligatoire une formation. Sinon, c'est courir le risque de mettre le manager et le salarié concerné en difficulté, l'incompréhension de la situation pouvant provoquer de la détresse chez le salarié en situation de handicap.

Un nombre important de salariés en inaptitude ne sont pas reclassés au sein de ST et quittent l'entreprise suite à une rupture conventionnelle. Certains choisissent de quitter l'entreprise car on ne leur propose pas de solution satisfaisante au sein de ST, voire on les incite à partir. Cela relativise frottement les bons résultats affichés, (zéro licenciements RQTH). Nous considérons que par ce moyen, l'entreprise s'exonère de son obligation de reclassement.

Les points liés à la formation des managers, aux conditions de travail dans les unités de fabrication et celui concernant le reclassement des salariés en inaptitude sont des points très importants.

Nous allons être très vigilants sur ces points, et nous interviendrons avec tous les moyens à notre disposition.

Nous demandons l'utilisation du panel de comparants comme outil pour vérifier qu'il y a l'égalité de traitement et que l'évolution de carrière est comparable à celle des autres salariés.

Nous espérons qu'un travail sérieux pourra être réalisé avec les Organisations Syndicales sur ces sujets dans les mois qui viennent en utilisant efficacement la volonté des commissions locales.

Nous maintenons notre demande de négocier des compensations salariales pour les personnes devant changer de modèle horaire suite à leur handicap.

Nous rendons un avis réservé sur cet accord.