



## Accord sur les travailleurs handicapés

1 blessé toutes les 10 secondes, 1 mutilé toutes les 2 minutes, un mort toutes les 2 heures... ce sont les chiffres des accidents du travail en France. Ainsi, la grande majorité des travailleurs handicapés en France le sont devenus suite à des accidents du travail. Même si les travailleurs handicapés ne représentent que 4% de la population active, leur taux de chômage est important car nombreux sont les employeurs à ne pas vouloir embaucher de salariés ayant un handicap car considérés comme moins productifs, nécessitant des aménagements de poste....

Ainsi le législateur a imposé aux employeurs d'embaucher 6% de travailleurs handicapés ou de négocier des accords avec les organisations syndicales sur les travailleurs handicapés sous peine de pénalité financière.

Pendant des années, FO a revendiqué le respect au minimum par ADP de la loi qui impose à toute entreprise d'employer au moins 6% de travailleurs handicapés.

Or systématiquement, ADP recrutait une minorité de travailleurs handicapés, ne respectant même pas le nombre d'embauches prévu dans les accords signés. La direction, la larme à l'œil, nous expliquait qu'elle n'arrivait pas à trouver des travailleurs handicapés ayant les compétences requises pour occuper les postes à l'affichage!!!

FO estimait donc que la direction s'exonérait du paiement de la pénalité financière pour non respect de la loi si le taux de 6% d'agents handicapés n'est pas atteint, et ce en négociant des accords handicapés "au rabais". Nous ne signions donc pas les accords car moins favorables que la loi sur le taux d'embauche et de recrutement des travailleurs handicapés.

Cette année pour la 1<sup>ère</sup> fois, la direction a répondu favorablement à l'ensemble de nos revendications à savoir:

- l'embauche de 6% de travailleurs handicapés parmi toutes les embauches prévues, avec l'objectif à moyen terme d'attendre le chiffre de 6% de travailleurs handicapés dans l'entreprise
- d'utiliser la formation professionnelle, en proposant notamment aux écoles spécialisées d'orienter les enfants handicapés vers de l'apprentissage des métiers d'ADP, permettant ainsi aux jeunes handicapés d'acquérir en interne un diplôme, et d'apprendre un métier leur permettant le cas échéant d'être embauché en CDI,
- la mise en place de « référents travailleurs handicapés », créant de ce fait une réelle mission handicap

- des mesures afin que nos collègues handicapés puissent bénéficier d'un réel déroulement de carrière
- La mise en place d'actions de maintien dans l'emploi des salariés handicapés et à la sensibilisation des acteurs de l'entreprise
- la mise en place d'aménagements d'horaires et autres mesures prises pour les salariés ayant la charge d'une personne handicapée
- de faire une réelle campagne de sensibilisation auprès des managers sur le thème du handicap...

## **Mais alors pourquoi FO ne signe pas l'accord?**

Quelques jours avant la signature de l'accord, lors d'un comité d'entreprise, la direction nous a informés que son objectif était de baisser les effectifs d'ADP de 2% par an sur les 5 prochaines années d'exercice ce qui correspond à la suppression de 650 emplois d'ici fin 2014 et environ 800 d'ici fin 2015.

Concernant les embauches extérieures, seuls une soixantaine de postes seraient affichés en externe en 2010, et uniquement des postes considérés comme stratégiques ou en tension donc nécessaires voire vitaux pour l'entreprise et laissant peu de perspective d'embauche de travailleurs handicapés.

Nous avons aujourd'hui 287 salariés handicapés à ADP soit 4,03% de l'effectif contre les 6% imposés par la loi, il en manque donc plus de 100, alors qu'un certains nombres d'entre eux vont faire valoir leurs droits à la retraite.

FO a décidé de combattre la politique de suppressions de postes à ADP.

En outre, lorsqu'ADP recrutait en période de croissance, que nous n'étions pas en période de gel des embauches, voire de suppressions de postes comme aujourd'hui, la direction n'arrivait même pas à recruter les 33 travailleurs handicapés qu'elle s'était engagée à embaucher en CDI dans le cadre de son accord précédent

Par conséquent, FO a décidé de ne pas cautionner l'embauche de seulement **15 travailleurs handicapés sur 3 ans en CDI**, estimant que l'entreprise peut faire bien mieux, bien que la direction ait souhaité faire un réel effort sur l'apprentissage et la formation, mais sans garantie de passage en CDI pour les personnes handicapées formées et diplômées

Néanmoins, si la direction décidait de modifier sa politique de l'emploi et de ne pas supprimer 2% des postes d'ADP par an pendant 5 ans, FO signerait immédiatement l'accord sur les travailleurs handicapés.

La question centrale aujourd'hui est d'arrêter l'hémorragie des emplois de l'entreprise, créer de l'emploi en favorisant l'embauche de ceux qui sont le plus victimes du chômage.

Roissy, le 17/02/10