

Satory le 16 novembre 2009

## Emploi des travailleurs handicapés : Un accord, une dynamique, des résultats !

Après deux ans et demi d'application de l'accord d'entreprise sur l'emploi des travailleurs handicapés, les signataires (toutes les OS sauf la CGT) ont fait un point d'étape. Cet accord qui court sur trois années, aura eu le mérite de mettre en place des structures dédiées à la question du handicap dans notre entreprise, avec un pilotage situé au siège et des équipes locales sur chaque site. On peut dire que la question du handicap connaît aujourd'hui un autre regard de la part de tous et les améliorations notables sont à mettre à l'actif de tous ces acteurs. La CFDT a cru en cet accord qui a pu apparaître à certains pas assez ambitieux, mais après 2.5 années, montre qu'il vaut mieux s'inscrire dans un objectif clair plutôt que de passer à côté d'avancées qui visent à supprimer les inégalités.

### En chiffres :

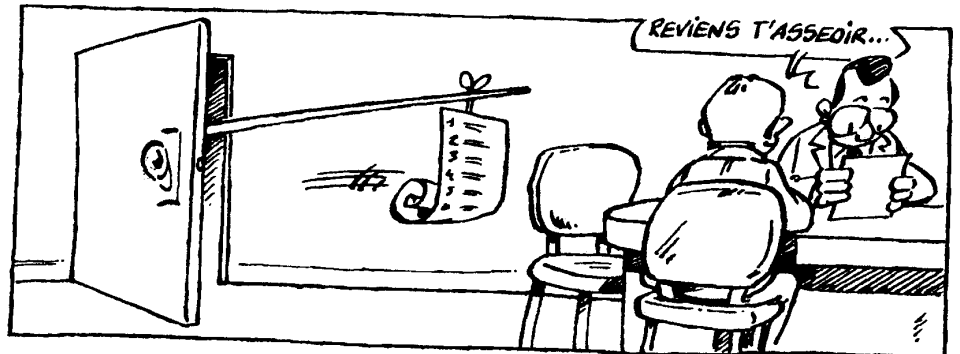
Depuis la signature de l'accord ce sont :

- 15 embauches de salariés porteur d'un handicap,
- 4 stagiaires en 2009,
- 23 nouvelles RQTH (reconnaisances de handicap) pour des salariés Nexter en deux années.

Des chiffres à mettre au regard des effectifs Nexter, ce qui amène aujourd'hui le groupe à une situation proche de l'obligation légale de 6% d'emploi de travailleurs handicapés, alors que nous en étions très loin avant l'accord. Cela montre l'engagement des si-

gnataires dans une démarche d'insertion. Il y a ceux qui en parlent et ceux qui agissent par des actes et des engagements !

d'activité différents, permettant d'échanger des CV sans «se faire concurrence».



La CFDT s'est engagée depuis longtemps dans une démarche confédérale contre toutes exclusions et elle démontre à Nexter qu'elle mettra tout en oeuvre pour éliminer toutes formes de discrimination.

◆ **Promouvoir la formation par alternance** : les handicapés ont souvent des difficultés à trouver des entreprises qui leur permettent de se former et d'accéder à tous types de métiers.

◆ **Engager les agences d'intérim** à s'inscrire dans la démarche de l'emploi des travailleurs handicapés. En 2009, ce sont 11 intérimaires porteurs d'un handicap qui ont pu intégrer notre entreprise.

◆ **Renforcer notre attractivité** :

### Nouvelles actions 2009 !

◆ **améliorer le recrutement** : lancement du club interentreprises «hangagés» composé d'entreprises qui ont le même type d'engagement mais sur des secteurs

*des Choix,  
des Actes*

avec les évolutions de ces dernières années, Nexter a l'ambition d'être référencée «entreprise accueillante» et de développer l'image de la diversité dans notre entreprise en lien avec d'autres sujets comme l'égalité hommes/femmes par exemple.

◆ **Encourager la reconnaissance de handicaps des salariés** Nexter qui, jusque là, ne l'ont pas encore fait. Le climat de confiance qui s'est créé, l'insertion réussie des nouveaux embauchés sont des facteurs favorables. La CFDT considère que cette démarche doit absolument rester volontaire. La direction a mis en place une procédure de renouvellement de cette reconnaissance (RQTH) avec les correspondants locaux.

du transport domicile-travail, la palette est large.

Il reste encore du chemin à parcourir pour répondre à toutes les exigences, mais on avance et les salariés concernés que la CFDT rencontre souvent sur leur lieu de travail, nous apportent des idées pour améliorer encore le dispositif.

### **Sensibiliser davantage !**

Plus qu'une formation, il s'agit de sensibiliser. Après avoir réalisé une information à tous les salariés du groupe, il s'agit de prendre conscience que le sujet du handicap n'est pas à traiter à part, mais bien dans notre quotidien. Les responsables hiérarchiques et les salariés élus doivent être capables de gérer les si-

à des ateliers protégés ou entreprises adaptées des prestations externes, et si possible dans nos murs. La CFDT est très attachée à cet objectif car c'est un bon moyen d'insertion et on a aussi vu des directions locales recruter parmi ces salariés. Les expériences vécues dans plusieurs sites sont concluantes pour ne pas dire encourageantes.

### **Suivre notre action !**

Après avoir engagé de nombreuses actions pour l'emploi des travailleurs handicapés, il est nécessaire de faire une évaluation de celles-ci et quoi de plus évident que de se tourner vers les salariés con-

*Engagés avec vous pour un avenir industriel et social durable !*

### **Le maintien dans l'emploi :**

Sur ce thème, on retiendra plusieurs réalisations dans les sites : de l'adaptation de postes, à l'accessibilité des salles de réunion, en passant par des appareils et mobiliers spécifiques, ou encore

tuations de handicap et d'assurer une bonne intégration. Pour cela, des formations sont prévues et notamment pour les membres du CHSCT des différents sites.

### **Agir sur la sous-traitance !**

Il ne s'agit pas de sous-traiter des activités internes mais de confier

cernés. Une enquête, telle que l'avait prévu les signataires de l'accord sera réalisée fin novembre.

**[RESPECTÉS]**

**Vous entendez privilégier un syndicalisme responsable ; un syndicalisme qui se distingue par sa capacité d'actions et de propositions.**



**Rejoignez la CFDT !**