

Une société dite « civilisée » se doit de s'organiser au service de tout citoyen.

Toute entreprise concernée se doit de se soumettre aux obligations nées de ce principe.

La fédération FO a réuni pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive ses correspondants handicap de RTE, EDF SA, ENEDIS GRDF, ENGIE et SEI à l'occasion du séminaire des 20 et 21 septembre 2016.

Pour mémoire, toute entreprise de 20 salariés et plus est tenue d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise.

Celles ne remplissant pas cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées).

Les taux d'emploi au sein des entreprises des IEG ont certes progressé depuis la promulgation de la loi du 10 juillet 1987, mais restent en deçà de ce qu'une société civilisée devrait pouvoir imposer.

Tout autant, les dispositifs visant à améliorer les conditions d'accueil, de travail, l'accessibilité mériteraient d'être mis au diapason d'un 21<sup>ème</sup> siècle.

Au 31 décembre 2015, les pourcentages sont les suivants :

- ENEDIS : 5.23 %
- EDF SA : 4.55 %
- ENGIE : 5.50 %
- RTE : 4.01 %
- GRDF : 4.79 %

FO rappelle que le seuil des 6 % imposé par la loi n'est qu'un minimum.

Lors de la première journée de notre séminaire, les correspondants font remonter :

- Le manque de suivi dans les unités des différentes entreprises des IEG.
- Les contenus des accords ne sont pas appliqués dans leur intégralité.
- Les salariés ne sont pas reconnus selon leurs compétences, mais selon leur handicap.
- Il y a encore trop de stigmatisation envers les salariés en situation de handicap.
- Les mobilités fonctionnelles et les modifications d'organisation au sein des entreprises et fermetures de site ne sont pas anticipées.

Lors de la deuxième journée, la CNIEG a présenté une thématique sur le départ en retraite des salariés en situation de handicap.

Les correspondants ont constaté les conséquences négatives pour les personnes en situation de handicap qui n'auraient pas réalisé les démarches nécessaires pour la reconnaissance de leur situation.

Cela conforte le positionnement de FO qui prône l'importance des démarches administratives tout au long de la vie professionnelle et le rôle majeur des élus et correspondants handicap FO qui les accompagnent.

#### FO Énergie et Mines revendique :

■ Chaque travailleur en situation de handicap doit pouvoir bénéficier d'un véritable parcours professionnel, doit avoir accès à l'ensemble des emplois des entreprises.

**FO condamne toute discrimination visant les salariés en situation de handicap, notamment en matière de rémunération.**

**FO se formalise fermement au constat des trop longs délais pour les aménagements de postes de travail et les outils adaptés.**

**FO condamne l'application des appels d'offres au moins-disant envers le secteur protégé !**

■ L'accessibilité concerne l'accès aux sites, aux outils de travail, à la formation, à tous les emplois, aux activités sociales et à l'accompagnement humain par l'ensemble des acteurs.

■ Les accords et les aides financières doivent permettre la progression des salariés en situation de handicap tant dans la vie professionnelle que privée.

■ Au regard de la proportion de salariés concernés par un handicap, une actualisation à la hausse des dispositions légales, prenant en compte nombre de types de handicaps sciemment ignorés.