

ACCORD HANDICAP 2018 – 2020

LA CGT SIGNE L'ACCORD

Les généralités

Vélizy, le 28 novembre 2017

La négociation s'est déroulée dans un contexte de régression sociale au plan national mené par le gouvernement des ultra-riches. Sans être exhaustifs :

- la revalorisation des Allocations Adultes Handicapés (AAH) qui est édulcorée par un grand nombre de restrictions,
- la baisse des aides pour les Entreprises Adaptées (EA) de l'ordre de 6%,
- la loi travail qui par la facilitation des licenciements va encore plus fragiliser les salariés en situation de handicap,
- le refus de l'administration de valider les accords qui prévoient des aides pour l'achat de véhicule ou de boîtes de vitesses automatiques.

A cela s'ajoute la baisse des aides de l'Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapés (AGEFIPH).

Dans ce contexte, nous avons pu obtenir de nouvelles avancées malgré le recul sur l'aide au financement des véhicules.

Au niveau du Groupe, le taux d'emploi des salariés déclarés RQTH est de l'ordre de 6%, ce qui correspond au taux d'emploi minimum légal. Cela pose la question du financement des actions en faveur des salariés en situation de handicap dans le Groupe, compte tenu que la contribution financière obligatoire pour les sociétés en dessous du taux d'emploi de 6% est mécaniquement en baisse. Cependant, dans les établissements on constate des écarts du taux d'emploi, allant de l'ordre de 1 à 17%. Les aides de l'AGEFIPH diminuent (exemple récent des prothèses auditives). Comme il y a d'avantage de salariés en RQTH, cela nécessite d'avantage d'argent à mettre sur la table pour améliorer leurs conditions de vie et de travail.

La CGT a mis en avant, à partir d'exemples concrets tels les AIC (réunions en station debout), que les nouvelles formes d'organisation du travail (AGILE/LEAN) pouvaient mettre en difficulté les salariés en situation de handicap, et qu'ils risquaient d'être stigmatisés.

La CGT est à l'origine de nouveaux droits dans le but d'améliorer la vie professionnelle et personnelle des salariés en situation de handicap ou d'accompagner des proches qui sont dans cette situation – voir au verso.

Des axes de propositions de la CGT retenus

Nous avons obtenu que le taux d'emploi soit supérieur à 6% et qu'en cas de dépassement du budget théorique, les situations soient examinées par la commission centrale.

L'accord prévoit sur sa durée de 3 ans :

- le remplacement des salariés en RQTH qui quitteraient l'entreprise,
- un recrutement de 140 salariés dont au moins 80% en CDI,
- un recrutement d'au moins 50 contrats d'alternance avec comme pour tous les alternants une proposition d'embauche s'il y a des postes ouverts,
- l'accueil de 260 stagiaires issus des partenariats avec les écoles, les universités et les CRP (Centres de Rééducation Professionnelle),
- que l'objectif de recrutement sera défini par sociétés puis décliné par établissements. Les objectifs seront communiqués aux CEH locales lors de la 1ère réunion de 2018.

Thales s'engage à passer des conventions avec des CRP du réseau FAGERH qui développe des formations dans le domaine des filières électroniques, informatiques (réseaux) et logicielles.

Les CRP, organisme à but non lucratif, sont toujours à la recherche d'un financement vital constant pour mener à bien leurs missions d'accompagnement et de formation des personnes en situation de handicap. Thales s'engage à orienter, de façon pérenne, une part de la taxe d'apprentissage en direction des CRP.

La Direction s'engage :

- à accueillir des stagiaires,
- à faciliter la participation des salariés à des jurys d'examen et à l'enseignement **en accordant 2 jours d'absence par an, pris en charge par Thales.**

La politique de sous-traitance avec les EA (Entreprises Adaptées) et ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) est renforcée. Un objectif de contrats futurs à hauteur de 200 Unités Bénéficiaires est défini sans dégrader le taux d'emploi direct de 6%. De plus, pour faciliter le passage d'un milieu de travail protégé vers un milieu ordinaire, l'accord prévoit l'embauche de salariés issus des (EA) ou (ESAT).

Cet accord ouvre de nombreuses portes pour l'accès à l'emploi dans Thales des personnes en situation de handicap. Pour amplifier le potentiel déjà négocié dans cet accord, les élu.e.s et mandaté.e.s CGT seront vigilant.e.s et volontaires. **Nous comptons également sur vous pour échanger sur le vécu de votre collectif de travail dans ce domaine, pour l'améliorer.**

ACCORD HANDICAP 2018 – 2020

LA CGT SIGNE L'ACCORD

Vos Droits

Vélizy, le 28 novembre 2017

Ce nouvel accord maintient les droits des accords précédents et introduit de nouveaux droits.

Les bénéficiaires de l'accord, ce sont tous les salariés du Groupe Thales en France, « *Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) visés par les dispositions de l'article 27-1 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005* ». Cela inclut les salariés qui ont une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. Cette RQTH est attribuée par les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) pour une durée de 1 à 5 ans renouvelable. Il faut se faire connaître auprès de la DRH pour bénéficier des droits cités dans l'accord.

Ces dispositions sont complémentaires de celles existant dans les dispositions sociales du Groupe Thales – voir : www.thadis.com/. Elles ne sont pas exhaustives. Nous vous invitons à contacter un.e élu.e CGT pour connaître l'intégralité de vos droits si vous êtes concerné.e.s.

Aménagement du poste de travail

L'accord rappelle qu'après examen par le médecin du travail, le poste de travail pourra être adapté.

Maintien dans l'emploi

Des moyens appropriés seront mis en œuvre pour maintenir dans le Groupe et dans des emplois correspondant à leurs aptitudes et capacités, et prioritairement dans leur Etablissement/Entreprise les salariés en situation de handicap.

Prévoyance - Santé

Mise en place, pour les enfants en situation de handicap de salariés de Thales, d'une rente viagère mensuelle, à vie, dite « handicap », en cas de décès d'un parent salarié de Thales.

Dans le cadre du contrat Santé Thales, les enfants de salariés Thales dont le handicap intervient avant l'âge de 26 ans seront garantis sans limite d'âge.

Cotisations retraites

Les salariés Thales en situation de handicap qui n'exercent pas leur activité sur base temps plein continueront à cotiser pour la retraite sur une base 100 %. Le différentiel de cotisations sera pris en charge par Thales.

Equipements individuels

Pour garantir le maintien dans l'emploi, après avis du médecin de travail, des équipements individuels (prothèses, fauteuil roulant,...) pourront être financés à hauteur de 1400€ maximum, en complément de prises en charge préalables (sécurité sociale, institut de prévoyance Humanis, MDPH, AGEFIPH).

Télétravail

Possibilité de 2 jours de télétravail par semaine, y compris dans les sociétés Thales qui n'ont pas négocié d'accord sur le télétravail. Sur avis du médecin du travail, le nombre de jours pourra même être supérieur à 2.

Suivi des dossiers

Afin de pouvoir constater l'avancement effectif des demandes des salariés (prothèses auditives, aménagement de poste de travail, etc) tous les dossiers seront suivis paritairment dans les Commissions Emploi Handicap locales (au niveau des établissements) tout en conservant l'anonymat des demandeurs.

Allocation de Départ à la Retraite

Majoration de 3 mois de l'allocation de départ à la retraite pour tous les salariés en RQTH déclarée depuis au moins 10 ans. C'est la reprise d'une disposition existante, pour l'étendre de façon plus simple à un public plus large.

Suivi évolution de carrière

Afin de s'assurer de l'évolution de la rémunération et/ou de la classification des salariés en situation de handicap, au même titre que tous les salariés, des éléments statistiques seront présentés lors des NAO pour les salariés en situation de handicap.

A ces dispositions s'ajoute :

Absences rémunérées

4 jours d'absence payés pour les salariés investis auprès d'associations visant à faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

4 jours d'absence payés pour les salariés réalisant des actions d'accompagnement du conjoint ou par enfant en situation de handicap.

Ces jours pourront être pris par demi-journée.