

NEGOCIATION ACCORD GROUPE SUR LE HANDICAP

Vélizy, le 12 mai 2014

L'accord sur le handicap est un accord Groupe d'une durée de 3 ans, applicable à l'ensemble des salariés du Groupe. Arrivant à échéance en fin d'année, sa renégociation pour une nouvelle période 2015-2017 a récemment démarré.

POURQUOI UN ACCORD SUR LE HANDICAP ?

Les entreprises ont l'obligation d'employer au moins 6% de salariés handicapés par établissement sous peine de se voir appliquer une contribution (amende) inversement proportionnelle à ce taux pour l'aide aux salariés handicapés. Théoriquement cette contribution est versée à **AGEFIPH**, mais la loi permet aux groupes et entreprises de collecter directement ces contributions à condition de les utiliser en leur sein pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, ces actions devant être définies dans un accord visé par le ministère du travail.

Mission Insertion (MI):

Mission Insertion est l'entité de Thales chargée de suivre l'application de l'accord.

La renégociation d'un accord passe toujours par un bilan. Les dispositions mises en œuvre entre 2012 et 2014 nous permettent de dire que le bilan est globalement positif. Nous nuancerons nos propos sur l'application de l'accord dans certains établissements où les Directions « traînent » les pieds pour mettre en place les moyens permettant une parfaite intégration des salariés en situation de handicap.

La Direction est venue à la première réunion avec des propositions sur :

- la rente viagère avec l'**OCIRP**
- la partie santé quand les salariés ne sont plus Thales (les enfants peuvent-ils bénéficier encore des avantages Thales ?, ...).

Grâce aux échanges avec les salariés et aux membres CGT aux commissions locales, nous avons recueilli et défini un certain nombre de pistes d'amélioration. Nous vous invitons d'ailleurs à vous vous emparer du sujet et à échanger avec nous sur vos idées, vos expériences sur cet accord.

NOUS VOUS PRESENTONS QUELQUES UNES DE NOS PROPOSITIONS D'AMELIORATION DU PROCHAIN ACCORD TRIENNAL (2015-2017).

Arrêt maladie

Les salariés en situation de handicap ont besoin :

- de la mise en place de la subrogation, mécanisme permettant de conserver son salaire sans faire d'avance. C'est la Direction qui se fait rembourser les indemnités journalières par la CPAM ;
- Du paiement des cotisations à 100% pour préserver leurs droits à la retraite.

Retraites

Les salariés ayant une **RQTH** disposent sous des conditions très restrictives d'un droit à la retraite anticipée. Nous avons demandé :

- que les dispositions pour la pénibilité et les **MAD** se cumulent avec leur droit à la retraite spécifique ;
- De rappeler en annexe les droits spécifiques à la retraite.

Maintien dans l'emploi / Reclassement

Il existe des salariés dont leurs inaptitudes, partielles ou totales, peuvent se transformer en situation de handicap. Nous demandons :

- Un suivi de ces salariés par les **CEH** locales et de Bassin d'Emploi
- Un suivi particulier des salariés dont l'emploi est dit « protégé » par les CEH locales et de Bassin d'Emploi.

Suivi des demandes MDPH

Les salariés faisant une demande d'aide financière, par exemple pour l'acquisition d'appareillage auditif, doivent impérativement faire une demande auprès de la **MDPH**. Bien souvent les demandes sont rejetées. Dans ce cas elles bénéficient d'un suivi des **CEH** locales afin d'obtenir l'aide financière par MI. Pour préserver l'anonymat souhaité par certains salariés, nous avons proposé :

- de référencer les demandes pour un meilleur suivi tout en conservant l'anonymat ;
- d'obtenir des avances de fonds en attendant le retour de la **MDPH** ;
- d'obtenir des avances de fonds en attendant la finalisation des dossiers pour un passage en catégorie 2 (salarié reconnu en inaptitude par le médecin conseil de la Sécurité Sociale);
- de définir des procédures en termes d'avances pour les correspondants Handicap.

Travail à domicile

Sur décision du médecin du travail, certains salariés handicapés sont autorisés à travailler depuis leur domicile. Nous avons demandé :

- Que les dispositions financières et d'aménagement du poste de travail de l'accord cadre sur le télétravail leurs soient appliqués.

Temps de travail

Toujours sur décision médicale, des salariés handicapés peuvent disposer d'aménagement des horaires de travail. Nous avons constaté que les demandes d'autorisations auprès des RH pouvaient atteindre jusqu'à 9 mois. Nous demandons :

- un délai maximal d'un mois après la demande du salarié, demande suivie en **CEH** ;
- 4 jours de congés supplémentaires par an pour les salarié(e)s dont le conjoint est en situation de handicap ou de situation invalidante (jours fractionnables), et extension des 5 jours pour enfants handicapés¹ à charge au-delà de 18 ans. A noter que 4 jours sont accordés aux salariés qui participent activement à la vie d'une association de Handicapés².

Embauche de salariés en situation de handicap

Le seuil pour ne pas avoir de pénalité est de 6%. En moyenne sur le Groupe le chiffre est de 5,84%. Si certains établissements ont un taux d'emploi supérieur à 6% d'autres en sont très loin. Cela nous incite à demander de :

- citer les critères utilisés pour la déclinaison des objectifs par société ;
- réactualiser les objectifs en commission centrale Handicapé ;
- renforcer le passage du milieu protégé au milieu ordinaire par des embauches.

Evolution de carrière des salariés en RQTH

Bien que depuis plusieurs années les accords précisent qu'il ne doit pas y avoir de discrimination, aucun bilan n'a jamais été fait. Or, il ressort de nos expériences de terrain (dossiers que nous avons fait avancer) que beaucoup de ces salariés ont une carrière ralentie par rapport aux autres. Nous demandons donc :

- à renforcer le texte existant et garantir une évolution de carrière non discriminante ;
- la communication des niveaux et échelons (ex : Rapport de situations comparées) lors du bilan annuel présenté en commission de suivi.

Formation des managers

Le handicap peut ne pas se « voir » si tout est mis en œuvre pour le faire oublier. Le handicap est un sujet difficile à aborder en fonction du type de handicap et du vécu de chacun. Il nous paraît important de renforcer l'aide aux managers.

¹ Dispositions sociales article 8 (enfant handicapé jusqu'à 18 ans)

² Accord handicap 2011-2014

GLOSSAIRE :

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

CEH locale, centrale, de bassin d'emploi : Commission Emploi Handicap

MDPH : Maisons Départementales des Personnes Handicapées

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

OCIRP : Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance