

# ACCORD GROUPE SUR LE HANDICAP : LA CGT SIGNATAIRE

Vélizy, le 1<sup>er</sup> octobre 2014



Le 10 juillet 2014, la CGT a signé l'accord en faveur des salariés en situation de handicap pour la période 2015-2017. Son application interviendra au 1<sup>er</sup> janvier 2015. **Notre signature est constante depuis 1992 car, à chaque fois, nous avons obtenu des droits nouveaux pour les salariés** en situation de handicap. Ces améliorations sont permises par l'évolution du regard que la société fait sur le handicap.

Dans notre tract du 12 mai dernier, diffusé lors de la négociation, nous évoquions un bilan de mise en œuvre de l'accord actuel globalement positif, mais nuancé par le constat d'une application de ses dispositions très fluctuante d'un établissement à l'autre. Des moyens existent mais encore faut-il une volonté pour les utiliser et permettre ainsi une intégration pleine et entière des salariés en situation de handicap dans nos établissements.

L'intégralité de l'accord est disponible sur le site  
<http://coord.cgthales.fr/accords/accord-handicap/>

## LES AVANCEES DE L'ACCORD :

**Nos principales propositions d'amélioration ont été prises en compte.**

Il est important de noter que dans le préambule, 3 des 5 axes majeurs ajoutés reprennent nos revendications, à savoir :

- la prise en compte de la démographie pour les questions d'emploi en matière de handicap,
- l'accompagnement des familles de salariés dont les enfants ou conjoints se trouvent en situation de handicap,
- la transposition des dispositions collectives pouvant exister entre les différents accords Groupe (contrat génération, QVT, ...) vers les salariés en situation de handicap.

## CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'AGEFIPH

Le 11 septembre 2014, le gouvernement a annoncé à la présidente de l'AGEFIPH par l'intermédiaire de son ministre du travail, François REBSAMEN, la décision de ponctionner 29 M€ sur le budget de l'AGEFIPH pour 2015. Ponction qui serait renouvelée en 2016 et 2017.

Alors que, la collecte des contributions des entreprises relevant de l'obligation d'emploi diminue (440 millions d'euros en 2013 contre 600 millions d'euros en 2008), que l'Etat se désengage chaque jour davantage en transférant des charges au budget de l'Agefiph, il est inacceptable et scandaleux dans ces temps d'austérité généralisée, de fragiliser l'emploi des plus faibles.

Les 2 administrateurs CGT à l'AGEFIPH ont voté contre cette mesure qui affectera durablement la programmation pluriannuelle de l'AGEFIPH, alors que 423 275 travailleurs en situation de handicap sont privés d'emploi.

Ce faisant, le gouvernement de Manuel VALLS s'inscrit dans la continuité du quinquennat précédent qui avait opéré une « saisie » de 50 M€ en 2008.

Cette décision constitue un nouveau désengagement de l'Etat en direction des personnes handicapées.

Ces 3 axes se déclinent plus précisément dans les actions suivantes de l'accord :

- *Le plan d'embauche tient compte des prévisions de sorties (départ en retraite) des salariés en situation de handicap. Dans chaque établissement, il y aura un suivi trimestriel, les départs seront comparés aux recrutements réalisés. Un état consolidé sera fait chaque année par Mission Insertion.*
- *Pour faciliter l'accompagnement de son conjoint en situation de handicap, sur justification, une autorisation d'absence payée sera accordée dans la limite de 2 jours par an pouvant être pris par ½ journée.*
- *Télétravail : ce mode d'organisation, dans le cadre de l'accord cadre Groupe sera, sur demande individuelle, examiné favorablement. Le nombre de journées par semaine sera au maximum de 2 qui seront définies entre le salarié et sa hiérarchie, en fonction de la situation de handicap.*

### Sur la protection de l'emploi

Afin qu'elle soit mieux garantie, il a été ajouté que « *pour les salariés dont l'emploi se verrait fragilisé, un suivi systématique sera fait dans les commissions handicap sociétés de leur société, et un bilan annuel sera réalisé par la commission centrale handicap. Enfin, de manière plus générale, un suivi des inaptitudes au poste de travail sera réalisé régulièrement dans les CEH locales et les CEH bassins d'emploi* ».



### Sur les avances pour l'achat d'équipement

Les réponses de la MDPH suite à une demande d'aide financière s'avèrent extrêmement longues. Il a donc été ajouté que « *en fonction de la situation du handicap du salarié ..., Mission insertion, en accord avec le médecin du travail, pourra proposer une avance permettant de mettre en place la compensation du handicap* ».

### Sur l'embauche de salariés en situation de handicap

Parallèlement aux efforts faits pour travailler avec le milieu protégé (ESAT), il a été ajouté que « *le plan d'embauche veillera à renforcer le passage du milieu protégé au milieu ordinaire* ».

### Sur l'égalité de traitement des salariés en situation de handicap

A ce jour, il n'y a pas de suivi particulier sur cet aspect pour les salariés en situation de handicap. Suite à notre demande, il sera élaboré à l'occasion des NAO des indicateurs appropriés qui seront fournis aux CEH afin de vérifier les égalités de traitement, et il a été ajouté aux attributions de la commission emploi handicap de toute société ou établissement celle « *d'assurer le suivi de l'évolution des qualifications et des rémunérations des salariés en situation de handicap* ».

### Bourse THALES « Education Handicap »

On le sait, faire des études lorsque l'on a un handicap demande des efforts plus importants et plus longs compte tenu des risques liés à la santé. Nous soutenons l'aide qui peut être apportée dans le cadre de la bourse éducation qui permettra aux apprentis de les aider à poursuivre leurs études. Cette bourse est limitée à 10 salariés, c'est un premier pas, et pourquoi pas l'attribuer à tous les jeunes concernés dans les années futures.

## Thales Handi-accueillant

Thales est à l'initiative de la Norme AFNOR X50-783. Cette norme comporte un certain nombre de points de conformité et les établissements devront répondre à 60% de ceux-ci pour obtenir la certification. L'accord prévoit que d'ici à 2017, 50 % des sites devront répondre aux normes d'accueil des salariés handicapés.

### Mission Insertion (MI):

Mission Insertion est l'entité de Thales chargée de suivre l'application de l'accord et de coordonner les déclarations faites annuellement par les sociétés du Groupe à l'AGEFIPH.

Cette norme sera probablement attribuée pour la construction de bâtiments neufs, elle nécessitera des travaux importants dans un certain nombre d'établissements qui ne sont plus pris en charge dans le budget de Mission Insertion dans la mesure où cela relève d'une obligation légale. Il existe certains établissements tels que Thales Electron Devices à Thonon où les salariés en mobilité réduite ne peuvent pas accéder au restaurant d'entreprise faute d'ascenseur !

## SANS OUBLIER CE QUI EXISTE :

### Prévoyance/Santé

Il sera mis en place pour les enfants en situation de handicap une rente viagère mensuelle à vie en cas de décès d'un parent salarié de 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 en situation de handicap qui n'exercent pas leur activité à temps plein continueront à cotiser à 100%. Le différentiel de cotisation sera pris en charge par THALES.

## LE SAVIEZ-VOUS ?

**Mission Insertion travaille en association avec des Centres de Rééducation Professionnelle (CRP), dont ceux gérés par la CGT, Suzanne MASSON et Jean-Pierre TIMBAUD.**

### Rôle des CRP

Leur but est la réinsertion de personnes en situation de handicap à la suite d'accident, par exemple, et cette réinsertion sur un nouveau métier se fait en lien direct avec les besoins des entreprises.

### Les technologies au service des Hommes

Mission Insertion finance des projets en collaboration avec différentes associations, institutions, universités, ...

- Les Dys (dyslexie, dysphasie,...): cet axe vise à l'insertion dans l'enseignement supérieur et à l'insertion professionnelle des étudiants souffrant de troubles cognitifs. Ce projet est mené en partenariat avec la Fédération Française des Dys et l'Université Pierre et Marie Curie.
- « Eyeschool » : Ce projet permet aux personnes déficientes visuelles d'accéder, par l'intermédiaire d'un PC, aux informations écrites. Il est réalisé en collaboration avec l'Association des Parents d'Enfants Déficients Visuels. Un partenariat est en cours avec les rectorats. Le logiciel sera en accès libre sur internet.

### GLOSSAIRE :

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

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

**CRP** : Centre de Rééducation Professionnelle

**DIRECCTE** : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

**MDPH** : Maisons Départementales des Personnes Handicapées

**RQTH** : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

**OCIRP** : Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance

Il existe d'autres partenariats, nous vous invitons à vous reporter au texte de l'accord.

Coordination CGT THALES

Thales Electron Devices – 2, rue Marcel Dassault – 78140 VELIZY



## LES PROBLEMES QUI DEMEURENT.

**Le principe de Subrogation** (mécanisme permettant de percevoir son salaire normalement en cas d'arrêt de travail).

L'accord ne prévoit ce dispositif que de manière restrictive et limitée dans le temps. La mesure transitoire n'est possible que pour **la reprise d'activité d'un salarié en situation de handicap**, pour une durée maximale de 12 mois. Les salariés en situation de handicap sont plus exposés aux risques d'hospitalisation, d'arrêt de maladie ou d'aménagement du temps de travail. Notre demande était de faire de la subrogation une règle applicable à tous les salariés.

### Financement de Mission Insertion

Nous constatons qu'il y a une évolution de la prise en compte du handicap dans THALES. Le taux d'emploi évolue d'année en année vers les 6% imposés par la loi mais, 6%, c'est aussi le seuil à partir duquel les entreprises ne versent plus de contribution. Si nous voulons conserver les aides aux salariés, les partenariats avec les différentes institutions pour continuer à travailler à l'amélioration des conditions de vie des salariés handicapés, le tout régi par un accord Groupe, nous allons devoir réfléchir dans les prochains mois à un financement complémentaire et volontaire de la part de Thales.

## LA QUESTION DU HANDICAP EST EGALEMENT TRAITEE DANS L'ACCORD SUR LES DISPOSITIONS SOCIALES DU GROUPE.

Toutes les infos sur [www.thadis.fr](http://www.thadis.fr)

- Attribution d'une autorisation d'absence rémunérée de 5 jours pour tout salarié ayant à charge un enfant handicapé de moins de 18 ans - Article 8 (Novembre 2006), modifiée par l'avenant n°9 avec désormais 5 jours quel que soit l'âge - Article 3 (Juillet 2014).
- Versement d'une aide financière de 1500€ par an pour un enfant handicapé (Avril 2012).
- En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'un salarié parent d'un enfant handicapé, versement d'une rente viagère handicap mensuelle de 500€ - Article 27 (Novembre 2006).
- Les salariés handicapés bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence rémunérée d'une semaine par année civile, dès lors qu'ils relèvent de la catégorie ... Article 9 (Novembre 2006).
- Les médailles du travail seront accordées après 18, 25, 30 et 35 ans de service lorsque l'activité exercée par le salarié présente un caractère de pénibilité tel que défini par le décret du 17 octobre 2000, permettant de bénéficier d'une retraite anticipée dans les conditions légales en vigueur au lieu de 20, 30, 35 et 40 ans. Article 16 (Novembre 2006).

### Pour tous renseignements complémentaires,

Contactez votre (vos) correspondant(s) Handicap local (locaux):

Prénom / Nom / poste / téléphone

