



Le 25/01/2024

Bilan et propositions

Accord handicap 2024-2026

Table des matières

Introduction	2
Chapitre 1 - Etat des lieux	3
1.1- <i>Fonctionnement des CEH</i>	3
1.2- <i>Fonctionnement des bassins d'emploi</i>	3
1.3- <i>Suivi de carrière pour les salariés RQTH</i>	4
1.4- <i>Rôle et place du référent handicap</i>	4
1.5- <i>Données des salariés en situation de handicap</i>	4
1.6- <i>Aide à la scolarité.....</i>	5
1.7- <i>Impact et compensation de la nouvelle loi sur les retraites</i>	6
1.8- <i>Traitement des inaptitudes.....</i>	6
Chapitre 2 – Les paragraphes de l'accord 2021-2023 à conserver pour le prochain accord ..	6
2.1- <i>Chapitre IV – Proches aidants à la personne</i>	6
2.2- <i>Chapitre V - Maintien dans l'emploi des personnes handicapées</i>	6
2.3- <i>Chapitre VI – Développement de l'information et de la communication</i>	6
2.4- <i>Chapitre VII – Conditions de travail et évolution de carrière des travailleurs handicapés</i>	7
Chapitre 3 - Propositions CGT pour l'accord handicap 2024-2026.....	7
3.1- <i>Budget annuel de Mission Insertion</i>	7
3.2- <i>L'article L1132-1 du Code du travail « Principe de non-discrimination »</i>	8
3.3- <i>Jours octroyés pris en demi-journées</i>	8
3.4- <i>Impact et compensation de la nouvelle loi sur les retraites</i>	8
3.5- <i>Traitement des inaptitudes.....</i>	9

3.6-	<i>Accessibilité des locaux (suivi norme AFNOR)</i>	9
3.7-	<i>Suivi des dossiers de demande de RQTH en CEH</i>	9
3.8-	<i>Prévention du handicap, lien avec le DUERP (Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels)</i>	10
3.9-	<i>Formation des membres des CEH</i>	10
3.10-	<i>Complément à l’allocation journalière des proches aidants (AJPA)</i>	10
3.11-	<i>Egalité professionnelle</i>	11
3.12-	<i>Reconnaissance et prise en compte de la pénibilité</i>	12
3.13-	<i>Prévention et traitement de la pénibilité</i>	12
3.14-	<i>Pyramide des âges et objectifs de recrutements</i>	12
3.15-	<i>Développement de l’information et de la communication</i>	13
3.16-	<i>Références à l’Accord Groupe sur les Dispositions sociales et CET</i>	13
Chapitre 4 - Proposition CGT concernant les dispositions sociales		14
4.1-	<i>Aide à la scolarité</i>	14
4.2-	<i>Congés exceptionnels pour évènements familiaux</i>	14
	<i>Impact de la loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d’enfants atteints d’une maladie ou d’un handicap ou victimes d’un accident d’une particulière gravité</i>	14
4.3-	<i>Télétravail d’un proche aidant</i>	14
4.4-	<i>Autorisations d’absences exceptionnelles en cas d’enfant malade</i>	14

Introduction

Le 31 décembre 2023 tombera l’accord handicap agréé 2021-2023. Depuis plus de 20 ans les accords triennaux se sont succédés, enrichis par une politique handicap en amélioration constante et très souvent alimentée par la CGT. Ils étaient tous agréés par la DIRECTE remplacée par la DREETS (*Directions régionales de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités*), c’est-à-dire que les fonds issus de la contribution des sociétés du groupe, si le taux d’emploi de 6% n’était pas atteint, étaient gérés directement par Mission Insertion. A partir de 2024, les accords triennaux ne seront plus agréés et les fonds de la contribution seront versés directement à l’URSSAF via les DSN (*Déclarations Sociales Nominatives*).

Ce changement va entrainer de profondes modifications de la structure financière de Mission Insertion telle que nous l’avons connue ces 20 dernières années.

La question qui va se poser : Est-ce que Thales va continuer à prendre en charge le financement lié aux besoins d’une politique handicap engagée depuis de

nombreuses années, en complément de l'AGEFIPH (*Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées*) ?

Actuellement Mission Insertion est composée de 4 personnes dédiées dont les salaires sont pris en charge par Thales à hauteur de 720K€ par an, auxquels on rajoutait le montant de la contribution, un peu plus de 750K€, pour un budget global annuel de 1,5 millions d'euros.

La CGT a créé un collectif de travail investi sur le sujet du handicap, connaissant bien la politique handicap du groupe et l'accord qui en découle. Il s'est mis en action dès le mois de janvier 2023 avec une réunion « d'avancement » mensuelle, l'idée étant d'aboutir à un projet pour l'été 2023 sachant que la négociation du prochain accord handicap devrait commencer en septembre/octobre 2023.

Chapitre 1 - Etat des lieux

1.1- *Fonctionnement des CEH*

Concernant les CEH (société et établissement) elles nous paraissent très importantes car leurs implantations permettent un maillage à différents niveaux du groupe. Leurs fonctionnements restent aléatoires, soit par manque du nombre de réunions dans l'année, soit par manque d'intérêt à partager des thèmes liés au handicap. C'est pourquoi la CGT a fait intégrer dans les derniers accords un secrétaire dans chaque CEH afin de construire l'ordre du jour conjointement avec le référent handicap de la société considérée. Nous avons pu constater le bon fonctionnement de cette pratique et souhaitons sa pérennisation.

1.2- *Fonctionnement des bassins d'emploi*

Nous avons constaté une forte disparité de fonctionnement des instances, par exemple certains bassins d'emploi (bassins Centre, Bretagne et Sud-ouest) ne fonctionnent plus depuis plusieurs années. De plus les thèmes abordés lorsque le bassin d'emploi fonctionne sont très éloignés de la territorialité. La question se pose sur le découpage des bassins d'emplois par sociétés. En effet, depuis 2018, Thales a restructuré de manière juridique le découpage de ses sociétés. Il serait donc intéressant de regarder plus avant la cohérence de ce nouveau découpage avec l'ensemble des bassins d'emploi handicap

Il faudrait redéfinir les périmètres, les prérogatives ainsi que les moyens attribués aux référents de bassins d'emploi THALES pour retrouver de l'efficacité dans le fonctionnement de nos différentes structures traitant du handicap dans les établissements THALES en territoire.

D'autre part, pour un meilleur fonctionnement, sur le modèle des CEH, la nomination d'un secrétaire par bassin d'emploi et l'établissement conjoint de

l'Ordre du Jour avec le référent Handicap du Bassin d'emploi nous semblent indispensables.

1.3- *Suivi de carrière pour les salariés RQTH*

Cela fait plus de 6 ans que nous demandons que des indicateurs concernant l'évolution de carrière des salariés RQTH soient présentés dans les CEH sociétés ; à ce jour seules deux sociétés ont commencé à en présenter. Mission Insertion s'est engagée à les produire et à les présenter en commission centrale. Les indicateurs présentés en CEH sociétés (TSN et LAS) ces dernières années font apparaître un écart moyenné de traitement qui s'est cumulé au fur et à mesure des années. Voir propositions paragraphe 3.11

1.4- *Rôle et place du référent handicap*

La CGT est favorable à une professionnalisation du référent handicap dans les sociétés du groupe. Une formation comme celle délivrée par l'université de Créteil avec éventuellement un diplôme universitaire à la clé nous paraît indispensable afin de traiter et d'anticiper toutes les problématiques liées au handicap. Le référent handicap doit avoir un rôle de coordinateur entre tous les acteurs et services liés de près ou de loin au sujet du handicap. Le retour d'expérience de ces dernières années montre l'ambiguïté et la difficulté d'avoir une double casquette (RH et référent handicap) pour résoudre certains problèmes, la position RH pouvant être diamétralement opposée à la vision d'un référent handicap dans le traitement du maintien dans l'emploi, et surtout dans le cas du suivi d'un handicap psychique. L'expérience montre cependant qu'en cas de problème avec un salarié en situation de handicap, le référent handicap aborde le sujet avec une vision principalement RH.

Un référent handicap rattaché à Mission Insertion et qui aurait sous sa tutelle les référents handicap société permettrait de développer leur autonomie afin de coordonner l'ensemble des services qui pourraient être amenés à intervenir pour le déploiement de la politique handicap du groupe.

1.5- *Données des salariés en situation de handicap*

Lorsque la CEH doit traiter un sujet sensible, les représentants de la direction refusent systématiquement de nous donner des informations sur les personnes en situation de handicap dans les sociétés, se cachant derrière la loi RGPD « Règlement Général sur la Protection des Données » et le secret médical.

Nous sommes conscients que ce texte de loi interdit la collecte des données si les conditions suivantes ne sont pas respectées :

- La proportionnalité et la pertinence : les données conservées doivent être nécessaires à la finalité, au but fixé.

- La sécurité et la confidentialité : les données que l'on détient ne doivent pas pouvoir être accessibles à autrui et seules les personnes autorisées doivent y avoir accès.
- A chaque fois que des informations personnelles sont demandées, l'organisme collecteur doit informer les personnes dont les données sont collectées.

Donc autrement dit il faut :

- Déterminer dans quel but les données sont collectées.
- Définir avec qui seront partagées ces données, soit dans notre cas la commission Handicap, et ces données doivent être assorties d'une assurance de confidentialité (comme en CSSCT) de tous les membres y accédant ; ceci permettrait de pouvoir traiter, avec l'autorisation écrite du salarié demandeur, sa problématique en CEH de façon claire et plus personnalisée.

Il suffirait donc d'informer tous les salariés dont les données sont collectées, :

- Qu'elles le sont dans le but d'analyse et de vérification du taux d'emploi Handicap dans Thales, et d'amélioration des conditions d'emploi des salariés en situation de handicap dans la société ;
- Que le salarié peut s'opposer au traitement de ses données par la commission Emploi Handicap de Thales.

1.6- Aide à la scolarité

Lors de la dernière négociation de l'accord handicap 2021-2023, le groupe s'était engagé à réévaluer le montant de cette aide, qui date de plus de 10 ans, à 1650€. Cette mesure est maintenant dans les dispositions sociales de 2022 mais toujours sur un montant de 1500€. Néanmoins la CGT va aborder le sujet de sa réévaluation lors de la négociation.

Voir propositions paragraphe 4.1

1.7- Impact et compensation de la nouvelle loi sur les retraites

La nouvelle réforme des retraites va de facto entraîner la nécessité du maintien dans l'emploi d'une population vieillissante avec des pathologies et des problématiques conduisant à des situations de handicaps accrues. Cela va entraîner de nombreux arrêts maladie conduisant à des dysfonctionnements dans les services de Thales. Une mesure, majoration de l'ADR, existe dans l'accord handicap 2021-2023. Il est nécessaire dans ce contexte de l'adapter à cette situation.

Voir propositions paragraphe 3.4

1.8- Traitement des inaptitudes

La FTM CGT constate que depuis plusieurs années les inaptitudes sans reclassement possible prononcées par la médecine du travail sont en forte augmentation. Nous souhaitons un chapitre spécifique dans le prochain accord afin d'organiser le traitement et la prévention des inaptitudes.

Voir propositions paragraphe 3.5

Chapitre 2 – Les paragraphes de l'accord 2021-2023 à conserver pour le prochain accord

Introduction :

L'accord handicap Thales est reconnu comme étant une référence au niveau de la Métallurgie. Les paragraphes traités dans ce chapitre impactent directement les salariés en situation de handicap. Il est donc nécessaire de les inscrire dans le nouvel accord afin de les pérenniser, même si certains sont évidemment à améliorer/actualiser.

2.1- Chapitre IV – Proches aidants à la personne

- 4 jours supplémentaires pouvant être pris par ½ journées

2.2- Chapitre V - Maintien dans l'emploi des personnes handicapées

- Prévoyance/santé
- Cotisations retraites
- Mesures d'accompagnement spécifique en faveur du maintien dans l'emploi et de l'évolution professionnelle
- Protection de l'emploi
- Départ à la retraite de salariés en situation de handicap
- Politique relative à la sous-traitance avec le milieu protégé
- Norme AFNOR « organisme handi-accueillant »

2.3- Chapitre VI – Développement de l'information et de la communication

- Journée thématique syndicale (Cf : paragraphe 3.9)

2.4- Chapitre VII – Conditions de travail et évolution de carrière des travailleurs handicapés

- Egalité de traitement
- Aménagement de l'organisation du travail
- Gestion des carrières

Chapitre 3 - Propositions CGT pour l'accord handicap 2024-2026

3.1- Budget annuel de Mission Insertion

Depuis plus de 20 ans, la politique handicap du groupe a été financée par les fonds de la contribution étant donné que nous avons un accord agréé par l'ex DIRECCTE (maintenant DREETS). A partir du 1^{er} janvier 2024 et par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 qui porte notamment sur les accords agréés dont la durée est désormais fixée à trois ans renouvelables une fois, les sociétés du groupe verseront leur contribution (si moins de 6 %) via la déclaration sociale nominative (la DSN), directement à l'URSSAF.

C'est un changement majeur pour le fonctionnement de Mission Insertion qui devra s'appuyer maintenant sur un financement direct par le groupe Thales.

Certains organismes comme l'AGEFIPH interviennent déjà auprès des sociétés du groupe qui dépassent les 6%, exemple : financement en partie des prothèses auditives ou action de maintien dans l'emploi

Le budget de Mission Insertion est construit sur 2 axes :

1° Dépenses de fonctionnement :

Rémunérations (4 salariés permanents), Charges sociales, Voyages et missions... pour un montant annuel en 2022 de **695 201 €**.

Les dépenses de fonctionnement sont complètement prises en charge par le groupe Thales.

2° Dépenses sur actions :

Actions de maintien dans l'emploi, Appui au recrutement, Communication Sensibilisation, Recrutement – Stages – Alternances, Outils de gestion... pour un montant annuel en 2022 de **789 825 €** dont une aide financière de l'AGEFIPH sur les actions de maintien qui a été de 84 000 € (à sept. 2022).

Les dépenses sur actions sont financées par la contribution qui s'élevait en 2022 à **642 408€**.

Le solde négatif entre la contribution et les dépenses sur actions pour l'année est pris en charge par Thales. En cas de solde positif il est reporté sur le budget de l'année N+1.

La CGT demande que le budget de Mission Insertion pour les 3 années à venir (durée de l'accord 2024-2026) soit discuté en préambule à cette négociation. Il sera impossible de pérenniser une politique handicap sans fonds alloués. Actuellement le budget global de Mission Insertion est d'environ de 1,5 millions d'euros. Nous souhaitons que ce budget soit clairement établi. Il devra être présenté aux Organisations Syndicales représentatives présentes lors de la négociation de cet accord au niveau du groupe afin de répondre aux réels besoins de la politique handicap 2024/2026 de Thales. Ce budget devra être inscrit dans ce nouvel accord.

Le groupe Thales doit s'engager à garantir le budget nécessaire au bon fonctionnement de Mission Insertion, et l'application de l'accord triennal handicap 2024-2026 qui résulte de la politique handicap du groupe.

Si les dépenses venaient à être supérieures au budget, Thales s'engage à verser à Mission Insertion le complément afin d'éviter tout déficit qui pourrait devenir structurel et remettre en cause la politique handicap.

3.2- L'article L1132-1 du Code du travail « Principe de non-discrimination »

La CGT demande d'intégrer l'article L1132-1 **au préambule** de l'accord de la manière suivante :

« Le groupe THALES s'engage à lutter contre toute forme de discrimination, suivant l'article L1132-1 du Code du travail, tant dans l'accès au monde professionnel, dans l'évolution professionnelle, que dans le maintien dans l'emploi. »

3.3- Jours octroyés pris en demi-journées

Afin de répondre au besoin des salariés en situation de handicap ou confrontés à une situation de handicap, et de limiter l'impact sur l'organisation du travail, l'ensemble des jours octroyés en lien avec le présent accord et les dispositions sociales pourront être pris par demi-journées.

3.4- Impact et compensation de la nouvelle loi sur les retraites

Il est nécessaire de compenser l'allongement de l'âge légal et l'augmentation du nombre de trimestres issus de la loi du 14/04/2023 de financement rectificative de la sécurité sociale.

En conséquence, nous demandons que la majoration de l'ADR (Allocation de Départ à la Retraite) pour les salariés RQTH passe de 5 à 9 mois avec une ancienneté de RQTH passant de 5 à 3 ans afin de limiter l'impact négatif de la nouvelle loi sur les retraites.

Cette majoration pourra être déposée sur le CET fin de carrière en totalité ou en partie si le salarié le souhaite afin de la transformer en jours pour un départ anticipé. Ces jours seront abondés comme le prévoit l'article 6.5 des dispositions sociales 2022.

De plus, le délai de 12 mois imposé afin d'informer la direction de sa date de retraite est problématique. **Nous demandons une réduction significative de ce délai**, qui

pourrait être de six mois, correspondant ainsi au délai préconisé par les organismes publics de liquidation de retraite (CNAV et CARSAT, ...)

Du fait que Thales n'a pas pu apporter la garantie de l'évolution de carrière des salariés en situation de handicap ces 6 dernières années, nous demandons que les salariés souhaitant partir en retraite et pouvant justifier d'une RQTH depuis au moins 3 ans sans l'avoir déclarée auprès des services RH puissent bénéficier des mêmes modalités que les personnes ayant déclaré leur RQTH aux services concernés. Ces mesures doivent bénéficier à TOUS les salariés demandant à liquider leur retraite sans condition d'âge.

3.5- Traitement des inaptitudes

Les sociétés du groupe Thales s'engagent à présenter des indicateurs (nombre d'inaptitudes prononcées, définitives, partielles, avec ou sans reclassement) en CEH société avec la présentation de la DOETH annuelle. Ces indicateurs permettront aux CEH de travailler en amont sur la prévention des inaptitudes.

Lorsqu'un salarié en situation de handicap risque d'être déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, ce dernier en informera le référent handicap et le secrétaire de la CEH établissement dans les plus brefs délais. Le référent handicap, en concertation avec le secrétaire, organisera une CEH extraordinaire avec les services médico-sociaux et le manager, acteurs qui pourront proposer au salarié concerné les mesures prévues à l'accord en vue de favoriser la recherche de reclassement prioritairement sur son bassin d'emploi.

Un bilan de compétence sera proposé au salarié, à l'issue duquel des stages d'immersion de quelques jours pour découvrir d'autres métiers afin d'optimiser le reclassement seront proposés.

La CEH sera régulièrement informée de l'évolution du dossier, tout comme la CEH société

3.6- Accessibilité des locaux (suivi norme AFNOR)

La direction s'engage à présenter pour concertation en Commission Emploi Handicap Locale, avant travaux, les aménagements des nouveaux locaux des établissements permettant d'assurer la conformité des locaux à la norme AFNOR X50-783 dans le cadre de la déclaration d'organisme handi-accueillant. La direction s'engage à suivre la réalisation des travaux en concertation avec la CEHL.

La direction s'engage à présenter tous les ans en CEH établissement l'état des lieux concernant l'accessibilité des locaux existants et un plan d'amélioration formalisé. Ce plan d'amélioration prépare la réévaluation complète tous les 3 ans pour le maintien de la reconnaissance de la conformité à norme AFNOR X50-783.

3.7- Suivi des dossiers de demande de RQTH en CEH

Il faut du temps pour obtenir le document de la MDPH qui atteste du statut de RQTH. Il faut remplir un dossier complet et obtenir tous les rendez-vous chez les médecins, cela

prend plusieurs mois. Le temps nécessaire à la MDPH pour traiter le dossier est long, par exemple en Ille et Vilaine c'est environ 8 mois. Par contre la MDPH envoie un accusé de réception du dossier de demande. Compte tenu de ce délai, nous demandons à ce que Thales accepte le document « accusé réception » de la MDPH pour accorder le statut de RQTH par anticipation, en particulier pour les renouvellements.

3.8- Prévention du handicap, lien avec le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)

Dès lors qu'un salarié se trouve en situation d'incapacité au travail pendant une période excédant six semaines dans l'année, continues ou non, l'employeur, avec la médecine du travail et la représentation du personnel (CSSCT, commission Handicap), avec l'accord et la participation des personnes concernées, vérifiera que les causes ne sont pas en lien avec les risques et les recommandations du DUERP, identifiera les possibilités de surmonter autant que possible l'incapacité de travail, ainsi que les prestations et aides susceptibles de prévenir une nouvelle incapacité de travail et de préserver le poste de travail. Il s'agit ainsi de prévenir, en agissant sur la reconstitution de l'aptitude au travail, et empêcher la récurrence et la chronicisation d'épisodes pathologiques de l'ensemble des salariés, handicapés ou non.

L'employeur, avec l'aide de la médecine du travail et en associant les représentants du personnel, s'oblige à mettre en place une procédure de gestion de maintien dans l'emploi et à la proposer à tous les salariés ayant cumulé six semaines d'arrêt maladie au cours des douze mois précédents.

3.9- Formation des membres des CEH

- Le groupe Thales s'engage à former les membres des CEH niveau établissements, sociétés, bassins d'emploi après chaque élection professionnelle, en présentiel, lors d'une journée au moins rassemblant l'ensemble des acteurs du handicap de l'entreprise (médecin du travail, assistant social, Organisations Syndicales, référent handicap...)
- Chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe pourra organiser annuellement une journée thématique « handicap » (30 personnes maximum) permettant de réaliser notamment un point d'avancement de l'accord handicap groupe, suivre les évolutions réglementaires. Le coût de cette journée (frais de déplacement, d'hébergement, de repas, etc.) sera pris en charge par la direction.

3.10- Complément à l'allocation journalière des proches aidants (AJPA)

Les salariés bénéficiant d'un congé de proche aidant en lien avec la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la Sécurité sociale, qui aident un proche en situation de handicap ou un proche âgé, conjoint (marié, pacsé...), concubin, ou un parent, ayant une perte d'autonomie particulièrement grave, et percevant dans ce cadre l'Allocation Journalière de Proche Aidant (AJPA) bénéficieront d'un complément de salaire, versé par leur entité, calculé sur la base du différentiel entre le salaire de

base et l'allocation versée par la CAF (Caisse d'Allocations Familiales) pour toute la durée du congé indemnisé.

Ce complément de salaire sera versé mensuellement sous réserve de la présentation des justificatifs de versement de l'AJPA par la CAF pour la période mensuelle considérée. Ce complément de salaire est égal, pour un mois complet, à la différence entre le montant total de l'AJPA perçu pour la période et le montant du salaire mensuel brut de base du salarié.

En cas de congé d'une durée inférieure à un mois, ce complément sera égal, par jour indemnisé, au différentiel entre le montant journalier de l'AJPA et le salaire brut journalier du salarié.

Ce complément de salaire n'est pas cumulable avec un financement par le salarié de son congé de présence parentale par son compte épargne temps sur la même période. En cas de congé d'une durée inférieure à un mois, ce complément sera égal, par jour indemnisé, au différentiel entre le montant journalier de l'AJPA (Allocation Journalière de Proche aidant) et le salaire brut journalier du salarié.

Sans lien direct avec les salariés RQTH, cette proposition de texte est à intégrer dans le prochain accord elle viendrait en complément de l'article 10 des dispositions sociales 2022 « Complément à l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) ».

Ce texte est applicable sur le modèle de l'AJPP mais, pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-16, le futur accord handicap (qui sera bien un accord collectif d'entreprise) devra déterminer :

- 1° La durée maximale du congé ;
- 2° Le nombre de renouvellements possibles ;
- 3° Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement ainsi que la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé ;
- 4° Les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel.

3.11- Egalité professionnelle

Tant sur l'évolution de carrière que sur l'évolution salariale, nous demandons que les indicateurs soient inclus dans le bilan salarial de l'année N-1 lors de la première réunion NAO. Les rattrapages éventuels seront traités sur le modèle de l'égalité F/H. Chaque dossier devra être examiné nominativement en CEH société et un budget spécifique sera alloué pour l'ensemble des salariés concernés. Une attention particulière sera également portée aux salariés en invalidité à temps partiel qui subissent un plafonnement de salaire lié au salaire de référence déterminé par la CPAM et les organismes de prévoyance.

Nous demandons également à introduire en CAEF société (Commission Anticipation, Emploi, Formation, voir accord groupe CSE) la restitution de la DOETH au moins une fois par an.

Compte tenu de l'application de la NCCN (Nouvelle Convention Collective Nationale) de la Métallurgie au 1^{er} janvier 2024, ces indicateurs transmis en CEH société, s'appuieront sur les nouveaux indicateurs qui devront être définis en CAEF.

3.12- Reconnaissance et prise en compte de la pénibilité

La pénibilité doit revenir au centre des débats, en particulier pour les personnes RQTH. Le sujet a été mis de côté depuis plusieurs années par la fin de l'accord « Emploi croissance » et par la volonté de la direction de l'inclure dans un nouvel accord « Temps de travail ». Depuis que l'accord emploi croissance est tombé, de nombreux dossiers sont en attente ; de ce fait les salariés concernés voient la possibilité de partir plus tôt en retraite se réduire.

La CGT demande que les dossiers de pénibilité des salariés RQTH soient suivis en CEH (établissements et/ou sociétés).

3.13- Prévention et traitement de la pénibilité

La pénibilité peut être le facteur favorisant voire déclenchant d'une situation de handicap pour le salarié. Afin de maintenir dans les meilleures conditions possibles sur le long terme les salariés dans leur emploi, il est primordial que Thales s'engage à :

- 1- Réaliser un état des lieux régulier avec le service HSE, la médecine du travail et la CSSCT,
- 2- Repérer les sources de pénibilité,
- 3- Réduire la pénibilité,
- 4- Favoriser l'évolution professionnelle et la transmission des compétences,
- 5- Agir sur le matériel et les outils utilisés par les salariés

Une restitution sera faite systématiquement lors de la présentation de la DOETH annuelle en CEH Société.

3.14- Pyramide des âges et objectifs de recrutements

Actuellement les objectifs de recrutements sont définis par Mission Insertion lors de la mise en œuvre de l'accord triennal. Ces objectifs sont figés pour les 3 années à venir quel que soit le niveau de recrutement des sociétés et sans prendre en compte la pyramide des âges. Dans les sociétés du groupe, il n'est pas mis en évidence le nombre de sorties (retraite, mutations, démissions...) des salariés RQTH avec les objectifs de recrutements sur l'année N-1. Nous demandons que les objectifs de recrutements puissent être revus à la hausse dans les CEH sociétés au cas où ces objectifs ne

permettraient pas de maintenir le nombre de salariés RQTH défini lors du bilan de Mission Insertion de l'année N-1 du présent accord.

Il faudrait à minima travailler à effectif constant.

Il y aura probablement un impact de la réforme des retraites sur la pyramide des âges : augmentation des déclarations RQTH liées à l'âge. Il s'agit de ne pas se contenter de rester sur un objectif tournant autour des 6 à 7 %, minorant de facto le volet des embauches puisque le pourcentage des déclarations RQTH du personnel déjà en place dans le groupe sera en augmentation.

3.15- Développement de l'information et de la communication

Utiliser le logo Organisme handi-accueillant THALES pour toutes les offres d'emplois, les communications de recrutement, les articles de presse, les communications de présentation de THALES.

Mentionner la qualité d'organisme handi-accueillant sur toutes les offres d'emplois, valorisant la marque THALES.

3.16- Références à l'Accord Groupe sur les Dispositions sociales et CET

Pour des raisons tant « historiques » que légales, et faisant suite à une volonté partagée des Ressources Humaines Thales et des Organisations Syndicales Représentatives de pérenniser certaines modalités portant sur les salariés en situation de handicap, indépendamment des éventuelles évolutions législatives, plusieurs parties de l'accord sur les Dispositions sociales applicables aux salariés du Groupe Thales (nouvelle version de juin 2022) concernent directement cette catégorie de salariés ou bien des salariés présentant une situation en lien avec le handicap.

Il s'agit des :

- Chapitre I - Article 2 (congés supplémentaires liés à l'ancienneté) - 2ème partie
- Chapitre II - Article 12 (autorisations d'absences en faveur des salariés handicapés ou ayant a charge un enfant handicapé)
- Chapitre III - Article 16.2 (Allocation de départ à la retraite pour les salariés en carrière longue ou en situation de handicap)
- Chapitre VII - Article 27 (actions favorisant l'insertion et la formation des enfants en situation de handicap)

Il est donc important que l'accord Handicap fasse directement référence à l'accord « Dispositions sociales » 2022 afin que le lien soit établi entre ces deux accords.

Prendre également en compte l'accord CET en reprenant les chapitres en lien avec les salariés RQTH.

Nous rappelons également que les accords sur les dispositions sociales et sur le CET sont à durée indéterminée, et qu'à ce titre les paragraphes qui y figurent concernant le handicap sont pérennes.

Chapitre 4 - Proposition CGT concernant les dispositions sociales

4.1- Aide à la scolarité

Les sociétés du groupe Thales s'engagent à revaloriser le montant de l'aide à la scolarité inscrit dans les dispositions sociales 2022 à 430 MG (1763€), par années scolaire et par enfant. Le groupe Thales s'engage à pérenniser cette revalorisation par un avenant aux dispositions sociales.

4.2- Congés exceptionnels pour évènements familiaux

Impact de la loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité

Rappel : cette loi du 19 juillet dernier allonge de 5 à 12 jours ouvrables la durée du congé rémunéré d'un salarié pour décès d'un enfant, et de 7 à 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Elle allonge également de 2 à 5 jours ouvrables le congé rémunéré pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Nous demandons que l'article 6 des Dispositions sociales 2022 soit **réactualisé et conforme à la nouvelle loi**.

Attention : de notre point de vue et toujours dans le même contexte, cette réactualisation des Dispositions sociales ne doit pas remettre en cause l'attribution des 8 jours pour deuil suite au décès d'un enfant de moins de 25 ans.

4.3- Télétravail d'un proche aidant

En accord avec le médecin du travail, les salariés du groupe Thales pourront bénéficier de Télétravail hebdomadaire pouvant aller jusqu'à 4 jours dans le cas d'un enfant ou d'un conjoint gravement malade ou handicapé nécessitant des actions ou une présence quotidienne. Dans de nombreux cas, la présence d'un proche aidant est nécessaire au titre de la surveillance et n'est donc pas incompatible avec un télétravail efficace.

Afin de ne pas renvoyer systématiquement les salariés en situation d'aidant à l'accord télétravail, insuffisant dans ce type cas, et générateur de RPS, un volet télétravail adapté à ces proches aidants est une nécessité.

4.4- Autorisations d'absences exceptionnelles en cas d'enfant malade

Nous souhaitons modifier l'article 9 des Dispositions sociales sur ce sujet afin de remplacer 16 ans par 18 ans et 18 par 25 ans.

Pour les enfants handicapés à plus de 80% nous demandons que les 5 jours alloués annuellement soient octroyés sans limite d'âge.

Il nous paraît important de faire la différence, principalement pour les enfants en situation de handicap, entre, par exemple, un enfant dyslexique qui aurait besoin de séances d'orthophonie et un enfant handicapé à plus de 80% dont les soins ne peuvent se faire qu'en milieu hospitalier et très souvent sous sédation ou par anesthésie (ex : soins dentaires).