

LE CONTEXTE

L'accord handicap est un accord triennal, c'est-à-dire qu'il a une validité de 3 ans et qu'il est renégocié à échéance. Le dernier arrivant à échéance au 31 décembre 2023, la négociation du futur accord handicap a commencé en novembre 2023, date pour le moins tardive.

Le DRH France et le directeur de [Thales] Mission Insertion ont proposé aux organisations syndicales de proroger l'accord actuel de 6 mois afin de nous laisser le temps de la négociation (et surtout de trouver les fonds nécessaires pour les 3 prochaines années). La CGT, avec d'autres organisations syndicales, a demandé et obtenu la sécurisation financière de cet avenant pour les 6 prochains mois.

La loi impose au moins 6 % de salariés en situation de handicap dans les entreprises. Celles n'atteignant pas cet objectif doivent verser une contribution à l'URSAFF.

Jusqu'à présent, l'accord handicap Thales était un accord agréé qui permettait au Groupe d'autogérer les contributions des entités Thales n'atteignant pas les 6 % de taux d'emploi au lieu de reverser ces fonds à l'URSAFF. Cela permettait de financer la politique handicap pour tout le Groupe via Mission Insertion.

Depuis le 1er janvier 2024, la loi n'autorise plus les accords agréés. Il est donc nécessaire de revoir en profondeur la partie budget pour la durée du futur accord.

QUEL BUDGET POUR CE NOUVEL ACCORD ?



Depuis le 1er janvier 2024, les fonds issus des entités Thales ne respectant pas les 6% d'emploi de salariés RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) doivent être versés directement à l'URSSAF.

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

En ce début de négociation, le financement de la politique handicap pour les 3 prochaines années est un point dur. Mission insertion a entamé des discussions avec l'AGEFIPH (Association nationale de GEstion du

Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées) afin d'obtenir un financement à hauteur de 300 K€ par an, au travers d'une convention bipartite. Cette convention représentera 70% du budget annuel des dépenses sur les actions menées dans le cadre du maintien dans l'emploi de ces salariés. L'année 2024 devrait être sécurisée financièrement par la contribution au titre de 2023, versée en 2024, qui servira en partie à son financement. A ce jour, il manquerait seulement 18 K€ pour sécuriser l'année qui vient de démarrer.

Historiquement, le besoin annuel des dépenses sur actions s'élève à environ 700 K€. Il manquerait donc « seulement » 400 K€ par an pour finaliser les budgets 2025-2026 si la convention qui est prévue avec l'AGEFIPH est bien signée. Cette somme, si elle était répartie sur les 13 sociétés du Groupe qui sont au-delà de 6 %, ne représenterait que 30 K€ environ par société.

Concernant 2025 et 2026, la direction n'apporte pas d'éléments concrets sur leur financement.

Pour la CGT, Thales doit prendre ses responsabilités et assumer l'engagement financier afin de maintenir une politique handicap de bon niveau comme elle a pu le faire ces 20 dernières années avec l'argent de la contribution.

LES PROPOSITIONS CGT THALES POUR L'ACCORD HANDICAP 2024-2026

Outre la nécessité de sécuriser les budgets, de nombreux points sont à améliorer ou à ajouter au précédent accord.

La CGT a travaillé depuis janvier 2023 pour proposer à la direction et aux autres organisation syndicales un projet d'accord.

Ce document est consultable sur le site cgthales.fr :

<https://coord.cgthales.fr/2024/01/negotiation-accord-handicap-thales/>

La CGT portera les points suivants lors des prochaines réunions :



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

Le principe de non-discrimination est fondamental avant de parler d'inclusion et diversité.
- ▶ **Jours octroyés pris en demi-journées**

La CGT demande que les jours octroyés aux salariés RQTH puissent être pris par demi-journées quel qu'en soit le motif.
- ▶ **Impact et compensation de la nouvelle loi sur les retraites**

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.
- ▶ **Traitement des inaptitudes**

Le sujet des inaptitudes doit être abordé dans les CEHC (Commission Emploi Handicap Centrale) avec tous les acteurs, nous demandons que des indicateurs soient produits annuellement et présentés en commission.
- ▶ **Suivi des dossiers de demande de RQTH en CEH**

Nous demandons à ce que Thales accepte le document « accusé réception » de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) pour accorder le statut de RQTH par anticipation, en particulier pour les renouvellements.
- ▶ **Prévention du handicap, lien avec le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels)**

Il est indispensable d'associer l'évolution du DUERP aux CEH afin de prévenir tout risque de handicap consécutif aux accidents et maladies professionnelles.
- ▶ **Formation des membres des CEH**

Les membres des CEH établissements, sociétés, bassins d'emploi auront une formation 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...).
- ▶ **Egalité professionnelle**

Tant sur l'évolution de carrière que sur l'évolution salariale, nous demandons que les indicateurs soient inclus dans le bilan social de l'année N-1 lors de la première réunion NAO de chaque société. Les rattrapages éventuels seront traités sur le modèle de l'égalité F/H.

Nous vous tiendrons informés tout au long de cette négociation qui doit aboutir à un Accord Handicap THALES de haut niveau comme l'ont été les accords précédents, faisant de THALES une référence au niveau de la branche de la métallurgie voir au-delà, en matière de politique handicap d'entreprise ...
- ▶ **Complément à l'Allocation Journalière des Proches Aidants (AJPA)**

Sujet majeur pour le prochain accord, nous proposons un complément de revenu par Thales pour les proches aidants dont le dossier serait validé par la CAF. Mesure calée sur l'article 10 des dispositions sociales 2022 « Complément à l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) ».
- ▶ **Reconnaissance et prise en compte 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 et sur le long terme les salariés dans leur emploi, il est primordial que Thales s'engage à prévenir et prendre en compte toutes situations de pénibilité.
- ▶ **Références aux Dispositions Sociales et CET dans l'Accord Groupe**

Nous demandons qu'une annexe faisant état de l'ensemble des mesures liées au handicap (Dispositions sociales, CET) soit inclus dans le prochain accord.
- ▶ **Suivi norme AFNOR**

Les travaux de la norme AFNOR (Sites handi-accueillants) doivent être partagés systématiquement en CEH.
- ▶ **Propositions CGT concernant les Dispositions sociales**
 - **Aide à la scolarité**

Lors de la dernière négo handicap en 2021 la direction s'était engagée à revaloriser le montant de l'aide, mais rien n'a été fait. Nous demandons que le montant de l'aide à la scolarité inscrit dans les Dispositions sociales 2022 soit revalorisé à 430 MG (1763€) par années scolaire et par enfant.
 - **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. Nous demandons que les Dispositions sociales soient mises à jour en conséquence.
 - **Autorisations d'absences exceptionnelles en cas d'enfant malade**

Nous voulons 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.