

Accord Handicap

FO n'a pas signé

Les dispositifs de cet accord ne répondent pas suffisamment aux besoins des salariés en situation de handicap que nous rencontrons régulièrement.

Nous avons fait des propositions tout au long de cette négociation et avons, à de multiples reprises, insisté sur nos revendications pour des mesures précises, protectrices et collectives, provenant des rencontres avec les salariés en situation de handicap à la Macif.

La question de **l'aménagement du poste et de l'organisation de travail** dans toutes ses dimensions et en tout lieu (charge de travail, horaires, temps de travail, objectifs, formation, accessibilité aux locaux...) restent des **points majeurs** pour nous. Et nous n'avons pas été entendus pour que ces aménagements soient pris en compte dans l'accord.

Ces adaptations sont déterminantes dans les possibilités **d'embauches et le maintien dans l'emploi**, elles sont donc un point central pour notre organisation syndicale.

De plus, même si les absences autorisées et les aides financières évoluent, elles restent trop éloignées des attentes. Comparées à certains accords d'entreprise du secteur, elles sont **insuffisantes**.

Si la présence d'un référent semble être une avancée, les moyens alloués sont toujours insuffisants pour traiter l'ensemble des situations.

Enfin, pour tout ce qui concerne les **handicaps invisibles** et notamment les problématiques engendrées par les situations de travail (épuisement professionnel, dépression,...), nous considérons que cet accord reste en retrait, tant dans **l'information et la prévention que dans l'adaptation** des postes, alors que ces sujets deviennent des enjeux majeurs de santé.

Fidèles à nos valeurs, nous continuerons à faire des propositions d'évolutions pour d'éventuels avenants afin d'améliorer les choses.

● **Les principales revendications, portées par FO tout au long de ces négociations**

- Une sensibilisation particulière des salariés et plus encore **une formation de l'ensemble des managers** au sujet des travailleurs en situation de handicap pour lutter contre toutes discriminations → **partiellement accordé** : une formation sera délivrée **uniquement** aux managers ayant un salarié en situation de handicap dans son équipe
- Que tous les travailleurs en situation de handicap aient connaissance de leurs droits et des dispositifs mis en place dans l'entreprise → **partiellement accordé** : annonce de l'accord dans Ma Macif
- Le temps nécessaire aux démarches administratives et médicales → **refusé** : l'accord passe de 14h précédemment à 15h. C'est incompréhensible de ne pas donner le temps dont a besoin le salarié en situation de handicap.

● **Recrutement** :

- **Augmenter significativement le taux de recrutement** direct de travailleurs handicapés dans chaque établissement de l'UES, avec un objectif plus ambitieux → **sera augmenté uniquement dans les établissement en dessous du taux légal. L'atteinte du taux légal doit s'obtenir par l'embauche et non par l'usure des salariés.**
- **Soutenir la titularisation** : mettre fin à la précarité des contrats pour les travailleurs en situation de handicap en favorisant les embauches en CDI → **refusé** : l'accord ne précise pas la pérennité des embauches en CDI.
- **Avoir un lien plus étroit avec Cap Emploi** pour croiser les offres d'emploi et les profils proposés → **accordé** : à vérifier en pratique.
- **Améliorer les méthodes de recrutement** en adaptant les postes en fonction du handicap de chacun → **accordé** : à vérifier en pratique.
- Sur chaque offre d'emploi, **spécifier que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap** → **accordé** : à vérifier en pratique.
- **Être un acteur important** lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) → **accordé** : à vérifier en pratique.
- Organiser un **minimum de 2 jours pour une découverte** des métiers et sur des postes adaptés dans tous les services de chaque établissement → **abordé lors des négociations mais non écrit dans l'accord, à vérifier en pratique.**
- **Spécifier un point sur le handicap invisible et le choix de chacun de le rendre public ou non, et l'obligation de la ligne managériale et des RH de respecter ce choix** → **non exprimé dans l'accord.**
- Proposer **des contrats à temps partiel** pour les personnes en situation de handicap **dès l'embauche** → **refusé**.
- Proposer **des stages pour les personnes en situation de handicap** → **non exprimé dans l'accord.**
- Pour la **cooptation**, demander que les associations **au bénéfice des travailleurs en situation de handicap soient aussi éligibles** aux cooptations de salariés valides → **refusé**.

61

● Maintien dans l'emploi :

- Demander un **accès à des formations qualifiantes**, accessibles à tous, ainsi qu'une **promotion interne** y compris sur du **temps partiel** ainsi qu'une **égalité dans l'évolution des rémunérations** → **accordé : à vérifier en pratique**.
- Maintenir la rémunération d'un salarié quand il doit, à cause de son handicap, **accepter une mobilité interne avec une classification moindre** → **non exprimé dans l'accord**.
- Nous demandons que pour chaque salarié en situation de handicap, **une étude soit faite avec le référent handicap en lien avec le manager et le salarié** concernant :
 - **l'adaptation des postes** de travail selon les besoins spécifiques des salariés handicapés, notamment en Flex office, en veillant à ce que les postes fixes soient disponibles → **non exprimé dans l'accord**.
 - **l'adaptation de la charge de travail et des objectifs** en corrélation avec le handicap → **non exprimé dans l'accord**.
 - **l'adaptation des horaires et l'organisation du temps de travail** en corrélation avec le handicap → **non exprimé dans l'accord**.
 - **l'aménagement de la durée ou du nombre de pauses** → **refusé**.
 - **l'équipement spécifique** sur le lieu de travail, et qu'il soit dupliqué aussi au domicile du salarié en situation de handicap, dès que le télétravail est possible → **refusé**.
- **Pour la constitution du dossier RQTH**, son renouvellement, et toute démarche administrative liée à la RQTH, nous demandons une autorisation pour les salariés qui ont besoin de 2 jours fractionnables en demi-journées → **refusé**, inclus dans les 15h d'absences.
- **Apporter une aide pour la RQTH** par une équipe dédiée et formée à la spécificité du travailleur en situation de handicap → **accordé : à vérifier en pratique**.
- **Appliquer les préconisations du médecin du travail**, notamment pour une demande de télétravail supplémentaire jusqu'à 100%. De même, pour les salariés qui n'ont plus la capacité d'avoir une activité téléphonique intense, nous demandons un vrai reclassement, voire une création de poste, avant de prononcer une **inaptitude** → **pas d'engagement ferme**.
- **Avoir un interlocuteur RH ou QVSCT dédié et compétent**, et ceci sans forcément passer par son manager → **accordé : à vérifier en pratique**.
- **Dès qu'un salarié informe le référent handicap de sa demande de RQTH, il bénéficie** des dispositifs de cet accord → **accepté**.

Pour info semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées du 17 au 23 novembre



fomacif.fr



● Transparence et suivi :

- Inclure des modules obligatoires sur le handicap dans toutes les formations pour chaque manager, mais aussi **une formation adaptée pour les collègues du travailleur en situation de handicap si celui-ci le souhaite** → **refusé** dans sa totalité.
- **Anticiper les situations de handicap** en sensibilisant les équipes QVSC et en proposant des aménagements avant que les symptômes empirent, notamment en respectant les préconisations médicales → **refusé**.

● Préventions et aides à l'adaptation :

- **Aide parking** : prise en charge totale d'une place de parking → **refusé** : *pas d'évolution de l'ancien accord, prise en charge à hauteur de 90% dans la limite de 800€ par an.*
- **Transport** : prise en charge de taxi, équipement adapté sur **un véhicule, aide au financement d'un véhicule adapté au cout réel** → **refusé** : *légère augmentation du plafond existant mais lissée sur une durée plus longue.*
- **Aide au déménagement** : passage du plafond à 4500€ sur la période de couverture de l'accord → **refusé** : *augmentation faible du plafond existant et lissée sur une durée plus longue.*
- **Aide équipements du logement** : couvrir les frais réels → **refusé**.
- **Aide équipements individuels** : couvrir les frais réels après intervention des différents organismes → **refusé** : *pas d'avancement par rapport à l'ancien accord.*
- **Prime spécifique** d'un montant 100€ mensuels comme cela se fait dans certaines entreprises pour pallier les coûts supplémentaires du fait du handicap → **refusé**.
- **Faire connaître la politique handicap**, le 3 décembre, jour du handicap par des actions sur les sites → **non exprimé dans l'accord**.
- Proposer que, pendant la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées, **les réunions de services soient toutes sur la thématique de la sensibilisation au handicap** (17 au 23 novembre 25) → **non exprimé dans l'accord**.
- **Élargir la journée de solidarité aux associations sur le handicap** → **refusé**.
- **Formation pour les serre-filés en cas d'évacuation dédiée** aux personnes en situations de handicap → **refusé**.

● Autres Engagements à intégrer dans cet accord :

- **Maintenir les leviers de prévention** pour les travailleurs en situation de handicap → **non exprimé dans l'accord**.
- Mettre en place des dispositions pour **accéder à une retraite progressive anticipée** dès 55 ans pour les travailleurs en situation de handicap → **refusé**.

