

4. Accord handicap

Dernier accord agréé par la DIRECCTE

La Loi Pénicaud n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a entraîné une profonde modification des textes en lien avec le handicap dans l'entreprise.

La CGT a négocié le dernier accord triennal agréé par la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi). Pour ce dernier accord, nous avons voulu renforcer son applicabilité tout en développant le droit et les acquis des salariés RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).

A noter, qu'à partir de 2024, Thales pourra toujours négocier un accord mais il ne lui sera plus possible d'autofinancer les actions avec les contributions comme cela se fait actuellement.

Ce qui va changer avec la nouvelle loi :

- **Le taux d'emploi ne se calcule plus par établissement mais par société**, ce qui a pour effet mécanique de faire baisser la contribution.
- Au niveau national (hors accord agréé), **ce n'est plus l'AGEFIPH** (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) **qui gère la collecte mais l'URSSAF**, ce qui entraîne une fragilisation de cet organisme paritaire de gestion des fonds spécifique au handicap, voire un risque de disparition à plus ou moins longue échéance.
- **Un abattement pouvant aller jusqu'à 80% en cas de majoration de la contribution est appliqué**. En clair, tout est fait pour que les entreprises ne financent plus le handicap. On est dans la droite ligne de la destruction de la Sécurité Sociale en transférant les cotisations sur l'impôt.
- + **Le taux d'emploi est maintenu à 6%** mais pourra être discuté tous les 5 ans au Parlement, sans pouvoir être en dessous de 6%.
- + La sous-traitance est **plafonnée à 30%** de la main d'œuvre.
- + **Fin de l'impact en UB** (Unités Bénéficiaires) de la sous-traitance sur le taux d'emploi de la société.
- + **Fin des minorations sur la DOETH** (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés) : efforts consentis, semaine handicap, chômage longue durée, sortants ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail).
- + **Majoration pour les séniors** de plus de 50 ans, coef. : 1,5%

Les grands axes CGT pour la négociation de cet accord :



Renforcer l'application des mesures de l'accord.

Obtenir des droits tels que :

- ✓ Aménagement de poste au domicile pour le télétravail.
- ✓ Reconduction de la prime de compensation.

Faire basculer certaines mesures vers les Dispositions Sociales du Groupe.

Augmenter le taux d'emploi global (au-delà de 6%) : la direction n'a pas suivi vu l'impact économique de la crise sanitaire.

Ce que nous, CGT, avons obtenu :

- Les abattements de la contribution prévue par la loi Pénicaud ne s'appliqueront pas pour la période de l'accord 2021-2023, car il y avait un risque de voir le budget de Thales Mission Insertion fortement diminué et donc de limiter les aides aux salariés en situation de handicap.
- Le taux d'emploi global par société reste à 6 %. Les établissements en-dessous de 3% devront renforcer les recrutements de personnes en situation de handicap.
- Les départs à la retraite des salariés RQTH seront compensés par des recrutements.
- Pour les salariés en situation de handicap télé-travaillant, leurs aménagements de poste seront dupliqués, à leur domicile, après validation par Mission Insertion et par le médecin du travail.
- L'allocation de départ en retraite est majorée de 5 mois au lieu de 3 avec une ancienneté RQTH minimum de 5 ans au lieu de 10.
- Les accords de 2017 et 2019 concernant les retraites complémentaires AGIRC/ARRCO (non signés par la CGT) instaurent un coefficient de solidarité amputant de 10% la retraite complémentaire pendant 3 ans. Une prime de compensation sera versée aux salariés RQTH au même titre qu'aux salariés partant en MAD ou en CET de fin de carrière.
- Face au refus de certains DRH sociétés de présenter les indicateurs sur l'évolution de carrière des salariés en situation de handicap (obligation obtenue par la CGT dans le précédent accord), ils seront désormais fournis par le Groupe et présentés aux CEH sociétés.
- Un membre supplémentaire par OS au niveau des bassins d'emploi, tous géographiquement étendus, permettant de renforcer les actions sur les territoires.

Dispositions Sociales et Handicap

Certaines dispositions sociales traitent du handicap.

La direction s'est engagée à :

- ✓ Intégrer prochainement dans les Dispositions Sociales du Groupe certains droits individuels inscrits dans l'accord Handicap.
- ✓ Augmenter l'aide à la scolarité de 1 500€ à 1 650€ (la CGT a demandé une réécriture du texte pour éviter toute interprétation)
- ✓ Accorder des droits aux aidants. → *Si vous êtes aidant, nous serions intéressés par votre expérience afin de construire ensemble une proposition de texte, n'hésitez pas à nous contacter.*



Pour la CGT, un bon accord est un accord applicable et appliqué.

 Si vous rencontrez des difficultés, n'hésitez pas à nous contacter.

Pour consulter l'Accord Groupe en faveur des personnes en situation de Handicap 2021-2023, connectez-vous à : www.cgthales.fr et pour les Dispositions Sociales THALES : www.thadis.com
