



FO Astek signe l'accord Handicap

A bordée dès 2019 dans le cadre de la négociation sur la **Qualité de Vie au Travail**, poursuivie par l'ébauche d'un accord spécifique sans que cela n'aboutisse, **c'est à la demande de FOAstek** qu'en 2023 **la négociation sur la thématique HANDICAP a refait surface** avec une volonté, partagée avec la direction, d'aboutir à un accord qui puisse être soumis à **un agrément préfectoral**.

Le chemin fut long et laborieux, mais **l'investissement conséquent de l'équipe FOAstek** (réécriture de l'accord, mobilisation de la mission handicap confédérale FO) ainsi que l'écoute par la direction des revendications que nous avons formulées, **ont permis d'aboutir à un accord**, relativement complet, en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Cet accord **met l'accent sur le recrutement, crée de nouveaux droits** au travers de la mise en place **d'accompagnements humains et financiers**, vise à rendre chacun acteur de la démarche par la **mise en œuvre de formations et sensibilisations** et crée une **cellule « Mission Emploi Handicap »**, accompagnée de 5 référents handicap (1 par région), dotée d'un **budget** annuel d'environ **560 000€** pour mener l'ensemble des mesures prévues dans l'accord.

Tout n'est pas parfait dans cet accord. Nous aurions aimé par exemple que certaines mesures soient plus contraignantes afin de s'assurer de leur mise en œuvre, ou qu'elles protègent mieux les personnes d'un licenciement.

Mais cet accord, **d'une durée de 3 ans**, nécessite aussi de pouvoir l'adapter en fonction de l'analyse **des bilans annuels** qui en sera faite par **la commission de suivi, dont fait partie FOAstek**. Nous serons donc vigilant sur ces points.

FOAstek a signé cet accord, tout comme **la section syndicale CFE-CGC**, qui bien que nouvellement présente, a su comprendre ce qu'il pourrait apporter aux salariés en situation de handicap (contrairement au **Syndicat Indépendant Diversité&Proximité** qui a **refusé de le signer**).



Voir
l'accord

Les principales mesures de l'accord



- Autorisation d'absence payés : 3 jours pour la démarche de reconnaissance RQTH et 3 jours pour le suivi médical
- Aménagement du temps de travail si besoin
- Aide au transport adapté et à l'achat de matériel médical adapté



- Mise en place d'un fond social (8000€/an) pour compenser le reste à charge des frais de santé (limite de 1000€/an/salarié)
- Prise en charge des coûts d'un auxiliaire de vie si nécessaire
- Aide à la recherche d'un logement adapté



- Complément jusqu'à 1000€ pour une formation via son CPF
- Formation du personnel (RH, recrutement, responsable hiérarchique, référent handicap, équipe projet) sur le thème du handicap
- Sensibilisation des salariés au handicap tous les 6 mois



- Réalisation d'un livret handicap à destination des salariés
- Réalisation de communications internes (2) et externes (3) chaque semestre sur le thème du handicap



- Désignation parmi les salariés candidats de 5 référents handicap (1 par région) pour accompagner tout au long de l'année les salariés travailleurs handicapés

Prochaine étape :
l'agrément

Le groupe Astek ne répond pas à son obligation d'emploi de travailleurs handicapés (0,7% de l'effectif versus 6% obligatoire), et doit verser chaque année une contribution à l'AGEFIPH (en 2022, 560 000€).

L'agrément permet à une entreprise d'utiliser cette contribution pour la mise en œuvre d'un accord handicap.



Objectif = Nombre de salariés travailleur handicapé X 3