

NEGOCIATION

« Prolongation Accord Handicap »

REVENDICATIONS (23 AVRIL 2026)

FO a présenté à la direction les revendications suivantes lors de la 1^{ère} réunion de négociation de la prolongation de l'accord Handicap.

Thématique	Revendications / Propositions
CONTINGENT ANNUEL DE JOURS UTILISABLES PAR LE SALARIE	Transformer les 3 jours prévus pour gérer l'administratif et les 3 jours pour les rendez-vous médicaux en un contingent unique annuel de 6 jours utilisables, par demi-journée, pour l'administratif ou les rendez-vous médicaux
ADAPTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU POSTE DE TRAVAIL	Si le salarié a une RQTH lorsqu'il est recruté, organiser obligatoirement un mois maximum après le recrutement une visite auprès de la médecine du travail
	Si la reconnaissance est obtenue après le recrutement, organiser obligatoirement un mois maximum après la reconnaissance une visite auprès de la médecine du travail
ADAPTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU POSTE DE TRAVAIL	Prendre systématiquement en compte le handicap et les recommandations médicales (médecin traitant, médecine du travail) : rythme, horaires de travail ...
	Définir l'adaptation du poste et des conditions de travail en concertation avec <ul style="list-style-type: none"> La médecine du travail, le responsable astek et la DRH si l'activité est réalisée dans les locaux de l'entreprise La médecine du travail, le responsable astek et le responsable client si l'activité / mission est réalisée chez le client
MOBILITE	Prendre systématiquement en compte les recommandations médicales (médecin traitant, médecine du travail) pour la mobilité
	Mettre à disposition des managers l'information sur les restrictions de mobilité (afin que des missions inadaptées au handicap ne soient pas proposées)
	Limiter l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail notamment en fonction du type de handicap et du suivi médical, des soins et donc le temps de trajet (ex : maximum 1h entre domicile et lieu de travail)
TEMPS PARTIEL LIE AU HANDICAP & SUBROGATION	Ouvrir le télétravail jusqu'à 5 jours / semaine
TEMPS PARTIEL LIE AU HANDICAP & SUBROGATION	Mettre en place la subrogation (employeur paie le salarié et perçoit directement les indemnités de la sécurité sociale) comme dans le cas d'un arrêt maladie
ACCESSIBILITE DES LOCAUX	Rendre l'ensemble des locaux intégralement accessibles avant la 2 ^{ème} année du nouvel accord
LICENCIEMENT	Intégrer un représentant des syndicats signataires de l'accord dans les interlocuteurs à informer en amont de l'envoi de la convocation pour vérifier que le licenciement n'est pas lié au handicap
	En cas de licenciement d'un travailleur handicapé, durée du préavis fixée à 4 mois (payé si préavis non réalisé)
SUIVI DES DEPARTS VOLONTAIRES	Intégrer un représentant des syndicats signataires de l'accord dans les interlocuteurs à informer

FAIRE QUE LES SALARIES AIENT UNE MEILLEURE VIE DANS L'ENTREPRISE

Thématique	Revendications / Propositions
SALARIES AIDANTS D'UN ASCENDANT OU DESCENDANT HANDICAPÉ	<p>Mettre en place un dispositif (hors budget de la Mission Handicap) pour aider dans leur quotidien :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des Chèques Emploi Services Universels (CESU) d'un montant maximum de 500€ par bénéficiaire et par an • Des absences rémunérées, utilisable par demi-journée, dans la limite de 6 jours par an, sur justificatif, pour faciliter l'accompagnement du proche en situation de handicap (rendez-vous médicaux, démarches administratives...).
RECRUTEMENT	<p>Au moins 50% des salariés RQTH doivent avoir été recrutés en ayant déjà la reconnaissance (adapter les communications externes pour favoriser ce type de recrutement)</p> <hr/> <p>Recruter des salariés RQTH avec un handicap visible (adapter les communications externes pour favoriser ce type de recrutement)</p>
TAUX D'EMPLOI DE SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP	<p>Année 4 (1ère année de la prolongation) = 2,6%</p> <p>Année 5 (2ème année de la prolongation) = 3,2%</p> <p>Année 6 (3ème année de la prolongation) = 4,0%</p>
COMMUNICATION	<p>Informers les salariés lors de chaque communication interne qu'ils peuvent faire appel à la médecine du travail et/ou un ergonome pour adapter leur poste à leur handicap</p>
CELLULE MEH	<p>Modifier la composition de la cellule :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Limiter à 50% de salariés issus du service RH (l'accord initial prévoit des membres de différents services et les membres actuels sont uniquement du service RH) • 50% de femmes et d'hommes dans la composition de la cellule (pour plus de diversité et d'inclusivité) • Intégrer un membre de chaque OS signataire
REFERENTS HANDICAP	<p>S'il y a des candidats des deux sexes, désigner des femmes et d'hommes en fonction de la proportion des candidatures (les membres actuels sont uniquement des femmes alors qu'il y avait des candidats hommes à l'issu de l'appel à candidature)</p>