

NEGOCIATION

« Prolongation Accord Handicap »

RETOUR DE LA DIRECTION AUX REVENDICATIONS

Thématique	Revendications / Propositions	Réponse de la Direction
CONTINGENT ANNUEL DE JOURS UTILISABLES PAR LE SALARIE	Fusionner 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, les rendez-vous médicaux ...	Refusé
RECONNAISSANCE ET VISITE MEDICALE	Si la reconnaissance est obtenue après le recrutement, l'entreprise s'engage à organiser obligatoirement un mois maximum après la reconnaissance une visite auprès de la médecine du travail.	Accepté
	Si le salarié est recruté avec une reconnaissance, l'entreprise s'engage à organiser obligatoirement un mois maximum après l'entrée une visite auprès de la médecine du travail.	Accepté
INFORMATION SALARIE	L'entreprise s'engage à tenir informé le salarié RQTH des personnes dans l'entreprise qui sont ou seront mis au courant de son statut de travailleur handicapé.	Refusé
ADAPTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU POSTE DE TRAVAIL, MOBILITE	L'entreprise s'engage à prendre obligatoirement en compte le handicap et les recommandations médicales (médecine du travail) : rythme, horaires de travail, aménagement, environnement de travail, mobilité, éloignement travail-domicile, durée trajet travail-domicile ...	Refusé
	L'entreprise s'engage à informer systématiquement les managers sur les adaptations et la mobilité (afin que des missions inadaptées au handicap ne soient pas proposées).	Refusé
	L'entreprise s'engage à définir l'adaptation du poste et des conditions de travail (rythme, horaires de travail, aménagement, environnement de travail, mobilité, éloignement travail-domicile, durée trajet travail-domicile ...) en concertation avec : • 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 est réalisée chez le client	Refusé

Thématique	Revendications / Propositions	Réponse de la Direction
FIN DE MISSION	Lorsqu'un client met fin à une mission, la fin de mission ne constitue pas, en tant que telle, un motif de licenciement. L'entreprise s'engage à : - Examiner si les éventuelles raisons invoquées par le client ne trouvent pas leur origine dans un défaut d'aménagement du poste ou de sensibilisation des équipes client, auquel cas l'entreprise met en œuvre les actions correctives nécessaires avant toute rupture. - Rechercher en priorité un repositionnement sur une autre mission compatible avec les préconisations, avant d'envisager toute procédure de licenciement. Les managers informent systématiquement le salarié par écrit à chaque positionnement (notamment le client, le lieu de la mission, les activités) avec copie à son référent handicap.	Refusé
INTERMISSION	La période d'intermission ne peut, à elle seule, constituer un motif de licenciement pour un salarié RQTH sans que l'entreprise n'ait préalablement : - Recherché activement des missions compatibles avec les préconisations du médecin du travail et les restrictions éventuelles liées au handicap (rythme, horaires de travail, aménagement, environnement de travail, mobilité, éloignement travail-domicile, durée trajet travail-domicile ...); - Sollicité, le cas échéant, l'appui de l'Agefiph ou de Cap Emploi pour identifier des missions ou aménagements adaptés ; - Informé le référent handicap auquel le salarié est rattaché de la durée de l'intermission et des démarches de repositionnement engagées, afin qu'un point de situation formalisé soit réalisé avant toute décision. La durée d'intermission doit tenir compte des contraintes de placement liées au handicap du salarié RQTH.	Refusé
LICENCIEMENT	En cas de projet de licenciement pour motif économique L'entreprise s'engage à examiner en priorité les possibilités de reclassement pour les salariés RQTH concernés par le projet en tenant compte du vivier de missions disponibles à l'échelle du groupe En cas de projet de licenciement pour motif disciplinaire Toute procédure disciplinaire engagée à l'encontre d'un salarié RQTH fait l'objet d'un examen contradictoire renforcé garantissant que les faits reprochés sont sans lien avec le handicap ou ses conséquences sur l'exécution du travail. Cet examen	Refusé

Thématique	Revendications / Propositions	Réponse de la Direction
	est réalisé par une commission composée d'un membre de la cellule MEH, du référent auquel le salarié est rattaché, du manager du salarié et d'un représentant de chaque OS représentative. La direction des ressources humaines transmet les éléments du dossier à la commission, afin de vérifier l'absence de lien, direct ou indirect, entre la mesure envisagée et le handicap du salarié. En cas d'inaptitude Préalablement à tout licenciement pour inaptitude, l'entreprise s'engage à : • Solliciter l'avis du médecin du travail sur les mesures d'aménagement, y compris le télétravail renforcé, l'adaptation du poste chez le client ou en agence, ou le changement de nature de mission (ex. : passage d'un poste avec déplacements fréquents à un poste sédentaire) ; • Consulter le CSE et procéder à une recherche loyale de reclassement, élargie à l'ensemble des missions disponibles au sein de l'entreprise, y compris sur d'autres comptes clients, pratiques ou lignes de service, et non limitée au seul périmètre du client initial ; • Ne prononcer le licenciement qu'en cas d'impossibilité avérée de reclassement ou de refus du salarié.	Refusé
SUIVI DES DEPARTS	L'entreprise s'engage à ce que l'ensemble des référents handicap soient informés au préalable de la rupture de contrat d'un salarié RQTH (ou en cours de procédure de reconnaissance).	Refusé
TAUX D'EMPLOI DE SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP	L'entreprise s'engage au taux d'emploi suivant : • Année 4 (1ère année de la prolongation) = 2,6% • Année 5 (2ème année de la prolongation) = 3,2% • Année 6 (3ème année de la prolongation) = 4,0%	Refusé
ACCESSIBILITE DES LOCAUX	L'entreprise s'engage à : • Communiquer semestriellement la liste des locaux (en dehors des locaux client) pouvant accueillir des salariés (agence, coworking, centre de services externes ...) et leur niveau d'accessibilité. • Rendre l'ensemble des locaux de l'entreprise intégralement accessibles au plus tard la 2^{ème} année de l'accord de prolongation.	Refusé