



Négociations

HANDICAP du 8 juillet 2021

☎ 0387207536 / 0608756243

Web <http://tdf-UNSA.org>

🐦 <http://twitter.com/TdfUNSA>

Le 12 juillet 2021

Une 1ère séance de négociation sur le handicap s'est tenue entre Organisations Syndicales et Direction le 8 juillet 2021. Nous rappelons qu'au mois de décembre 2020 lors de la NAO ce sujet avait déjà été abordé.

La direction souhaite mettre en place un « accord agréé » c'est-à-dire que TDF ne va plus verser à l'URSAFF les pénalités pour lesquelles l'objectif des 6% de personnes handicapées n'était pas atteint. En contrepartie, cette somme doit permettre de financer en interne de nouvelles mesures qui doivent être décrites dans le nouvel accord.

Les items proposés par la direction pour les salariés en situation de handicap sont :

- Favoriser l'accès à l'emploi
- Principe de non-discrimination
- Accueil et intégration
- Formation et évolution de carrière
- Maintien dans l'emploi

De son côté, L'UNSA propose pour les 3 ans à venir, les axes suivants :

- La formation par le renforcement de la politique stagiaire et alternant
- Le maintien dans l'emploi par la mise en œuvre de formations pour garantir l'évolution professionnelle tout au long de la vie professionnelle.
- Démarche handi-accueillante (norme AFNOR X50-783)
- Faciliter le passage du milieu protégé (ESAT-EA) en milieu ordinaire
- Atteindre le taux d'emploi des 6% obligation légale
- Garantir une bonne intégration de toutes les personnes à chaque prise de poste.
- Rechercher des postes et aménagement pour permettre aux salariés de poursuivre leur carrière au sein de TDF dans les meilleures conditions
- Développer la sensibilité des managers par des formations spécifiques
- Les accompagner dans les mobilités et leur évolution professionnelle au sein de TDF (régions)
- Poursuivre les efforts pour faire évoluer les mentalités, les attitudes et les comportements face au handicap à tous les niveaux au sein de TDF

Avec les items suivants :

1. Le recrutement

- En plus du remplacement des personnes RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) qui quitteront TDF durant la durée de cet accord, recruter un nombre déterminé de personnes handicapées et donc améliorer le taux d'emploi CDI.
- Pas de discrimination à l'embauche (permettre progressivement d'atteindre les 6%)
- Garantir leur maintien dans l'emploi et sécuriser leur parcours professionnel à TDF, ou celles qui pourraient le devenir durant leur carrière professionnelle

Continuer la politique d'alternance mais en matière de handicap, les faire bénéficier d'aménagement de poste nécessaire.

Une politique « stagiaires », alternant, professionnalisation à mettre en place permettant l'accompagnement des jeunes notamment dans les parcours d'études longues afin de favoriser leur insertion professionnelle.

Afin de leur donner toutes les chances de réussite dans leur cursus de professionnalisation, nommer un référent volontaire pour les soutenir dans leur parcours.

2. Accueil

- Accessibilité et lieux de travail (aménagements), Aménagement du poste de travail, Outils informatique et site intranet, Télétravail

3. Dispositions particulières

- Transports
- Autorisations spéciales d'absences liées à leur handicap

4. La formation et développement personnel

- Accès à la formation dans le cadre des évolutions de carrière comme les autres salariés, (changement de poste, de métier, reclassement)
- Formation pour les managers, référents et RRH (outils pour savoir comment se comporter, manager dans certaines situations)

On demande une formation pour les OS afin d'avoir le même niveau d'information.

5. Gestions de carrières

- Egalité de traitement (rémunération, évolution de carrière, changement de métier) ainsi que pour les personnes fragilisés par l'aggravation de maladie susceptible de devenir invalidante pour anticiper les reclassements.
- Aménagement du travail (horaires décalés, etc.)
- Passerelles pour le changement de métier
- Rappel du principe de non-discrimination

6. Le rôle des acteurs dans le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

- La personne en situation de handicap, Le manager, La RH de proximité, L'assistante sociale, Le médecin du travail, Le référent handicap qui doit être la clé entre tous les acteurs, La CCSCT, Les IRP et OS

7. Processus de financement

- Financement des aménagements de poste

8. Fin de carrière

- Proposition d'un processus **spécifique et sur la base du volontariat** sur 2 ou 3 ans avant une retraite à taux plein

9. Faire évoluer les regards face au handicap

- Information et sensibilisation, Ressenti des personnes en situation de handicap (témoignages, leur attentes, leurs difficultés), Achat auprès du secteur adapté et protégé

10. Budget à prévoir

- **Actions d'insertion**
Contrat de professionnalisation XXX€, Contrat d'apprentissage XXX€, Aide à la formation XXX€
- **Compensation du handicap et maintien dans l'emploi**
Accompagnement et reclassement professionnel (formation) XXX€, Equipements individuels XXX€, Aménagement du poste de travail XXX€, Accessibilité des locaux XXX€, Transport domicile/lieu du travail (fonction des frais engagés et du cofinancement possible), Aménagement spécifique du véhicule XXX€, Un budget annuel de l'accord est fixé à XXX€ sur 3 ans de l'accord

11. Suivi de l'accord

Une commission annuelle paritaire afin de suivre l'état d'avancement du plan d'embauche et pour qu'en cas de difficultés elle puisse se réunir rapidement. Cette commission, en cas d'écarts constatés, pourra mettre en place un plan d'actions ou d'études complémentaires pouvant éclairer des décisions d'actions correctives.

Dans cette optique, nous rappelons que chacun peut contribuer auprès de l'UNSA via la boîte mail syndicat.unsa@tdf.fr.

La prochaine réunion aura lieu Jeudi 22 juillet 2021