



Négociations Sur Le HANDICAP

Le 25 juin 2025

☎ 0387207536 / 0608756243

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

🐦 <http://twitter.com/TdfUNSA>

Une première séance de négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap s'est tenue entre Organisations Syndicales et Direction le 11 juin 2025. La direction a présenté un projet d'accord avec une mise en application à partir du 1^{er} janvier 2026 jusqu'au 31 décembre 2028.



Outre le rappel des principes liés au handicap, et le rôle de chacun dans l'entreprise, cet accord propose des mesures regroupées en 3 grandes parties :

L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

- La direction propose un objectif d'embauche entre **1 et 2 CDI ainsi qu'entre 7 et 8 CDD, y compris alternance** sur la période de 2026-2028, afin d'atteindre un **taux de salariés handicapés de 6%** (selon le mode de calcul de l'URSSAF). Pour rappel nous étions à 3,4% en 2021 et **4,72% en 2024**. Pour l'UNSA il est important de continuer à progresser.
- Maintien de l'engagement de TDF à accueillir lors de leur stage découverte 3^{ème} **les enfants en situation de handicap des salariés** de l'entreprise.
- TDF continue son engagement via la direction des achats à développer et poursuivre le **recours au secteur du travail protégé et adapté ainsi qu'à leur inclusion dans le collectif de travail**
- Accompagnement dans la démarche RQTH, soutien individualisé. Pour l'UNSA il est nécessaire d'avoir **un interlocuteur local** (ex : collègue sur place » qui puisse l'accueillir, l'aider et l'orienter dans ses démarches. Nous vous rappelons notre Guide sur le handicap fait en 2021 et réactualisé en juillet 2023. Un référent, élu du CSE peut être nommé à condition qu'il y ait pour **une fois pluralité des OS** !

Le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

- Pour l'UNSA : Tout salarié bénéficiera du **principe d'égalité des chances/non-discrimination** en matière d'évolution de carrière (changement de poste, de métier, etc.) et de rémunération en fonction de ses compétences et aptitudes. L'UNSA demande un suivi sur les éventuelles adaptations de poste de travail, de l'organisation du travail pour garantir une évolution conforme au métier exercé. Adapter leur qualification et leurs compétences dans la fonction exercée en tenant compte de l'évolution du handicap et prévoir les orientations professionnelles, passerelles en fonction des objectifs, évolution de carrière.
- TDF s'assurera que tout salarié en situation de handicap aura **accès à l'ensemble des formations** proposées au même titre que les autres salariés avec les outils adaptés
- De plus s'il le souhaite il pourra s'inscrire dans un parcours de reconversion professionnelle via, un bilan de compétences ou une VAE.
- L'UNSA demande la **majoration de la durée des congés payés** des salariés en situation de handicap **en raison du handicap**. Nous demandons que TDF prenne en charge les cotisations retraite à 100% pour tout salarié quelque soit le taux partiel exercé.

L'accueil et l'intégration des nouveaux salariés en situation de handicap

- Lors de son arrivée le salarié et le manager pourront sensibiliser l'équipe qu'il intégrera. Pour l'UNSA le rôle du manager est primordial afin que le salarié soit accueilli dans de bonnes conditions et sans tabou.

- Tout travailleur en situation de handicap aura droit à un aménagement de son travail :
 - **Aménagement** du poste de travail et de son environnement (exemple : accès au bâtiment, bureau, siège ergonomique etc.). L'UNSa demande une **possibilité de réaménagement** en cas d'évolution du handicap. Nous demandons également la possibilité d'aménagement du domicile tel que siège ergonomique, table et écran adaptés).
 - **Horaires de travail** décalés afin de faciliter son déplacement
 - Accès facilité au **temps partiel**, accès aux **3 jours de télétravail** pour ceux qui le souhaitent
 - **Nous demandons 5 jours d'absences autorisées** par an pour effectuer des démarches en lien avec leur handicap
- TDF apportera **un soutien financier** au-delà des aides existantes auprès des organismes publics et privés : équipements techniques spécifiques, transport domicile-travail, recherche d'un logement
- Traitement de l'inaptitude ou du reclassement : L'UNSa demande **une commission de suivi** avec les Organisations Syndicales avant tout avis en CSE.

Par ailleurs, **la sensibilisation (allant jusqu'à la mise en place de formations) sera renforcée** auprès de tous les acteurs de la politique handicap dans l'entreprise (ressources humaines, managers, référents handicap, direction des achats, ...).

Un certain nombre d'actions ont été menées au cours des semaines handicap ainsi que des sensibilisations à tous les salariés de l'entreprise (mise en situation de handicap, théâtre, etc).

La formation est accessible à tous via MyRH.

Par ailleurs, l'UNSA demande que soit intégré dans l'accord les mesures suivantes :

1 - Aménagement du temps de travail pour les parents d'enfant(s) en situation de handicap :

- Accorder des jours supplémentaires d'autorisation d'absence rémunérées par famille, avec déclaration sur l'honneur du bénéficiaire et que l'évènement justifiant l'absence soit en lien avec la situation de proche aidant, avec prévenance préalable du manager. En cas d'urgence ou circonstances exceptionnelles dérogation possible sur le délai de prévenance. Ces jours doivent permettre d'accompagner l'enfant chez le spécialiste, réalisation de soins, démarches administratives en lien avec le handicap.
- Prévoir **5 jours pour un enfant et 3 jours en plus par enfant** en situation de handicap.

2 - Congés pour évènement familial

- Le salarié bénéficie d'un congé pour évènement familial lorsqu'on lui annonce un handicap pour son enfant, une pathologie chronique qui exige un apprentissage thérapeutique (ex. : mucoviscidose, myopathie) Ce congé a une durée de 15 jours ouvrés (c. trav. art. L. 3142-1, L. 3142-4 et L. 3142-5)

3 - Congés proche aidant

- L'UNSa demande à ce que TDF prenne en charge les cotisations retraite complémentaire AGIRC-ARRCO pendant la période s'il prend ce congé via son CET ou par don de congés.

Pour rappel 80% des personnes ne naissent pas avec un handicap. Il survient au cours de la vie, par les accidents, le vieillissement, les maladies, le stress, ... Un actif sur deux connaît au cours de sa vie professionnelle une situation de handicap. Nous devons donc nous considérer tous concernés.

L'UNSa rappelle que tout salarié ayant un handicap a intérêt à procéder à la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé. En particulier à TDF, une telle reconnaissance n'est absolument pas synonyme de mise à l'écart.

L'accord Handicap à TDF est un bon accord qui peut permettre de changer les mentalités et comportements au sein du collectif de travail. A charge pour nous au cours de ces négociations d'apporter des améliorations supplémentaires.

Prochaine réunion le 1^{er} juillet

Pour aller plus loin nous vous invitons à consulter notre guide sur le handicap sur notre site internet :

<http://tdf-UNSA.org>

Nous rappelons que chacun peut contribuer auprès de l'UNSA via la boîte mail syndicat.unsa@tdf.fr.

Les personnes en situation de handicap sont des salariés à part entière !