



## Compte rendu négociation du 28 novembre 2023 « Accord en faveur des personnes en situation de Handicap au sein du groupe France »

*Étaient présents pour la CGT : OSTB Natacha, LEBLOND MARO David, THILL Olivier, BOURAHLA hakim, ALMIRALL Yoann.*

Bilans de l'accord Renault SAS et filiales en vigueur : En 2022 le taux d'emploi global était de 8,61% contre 6,14 % en 2018.

### PROPOSITIONS DIRECTION

- ☞ S'inscrire dans la continuité des mesures déjà existantes dans notre accord Renault en vigueur et étendre aux entités du socle social commun
- ☞ Maintenir le positionnement de notre entreprise comme l'une des meilleures sur la thématique au niveau national
- ☞ Assurer une meilleure application de nos mesures sur le terrain

### ARCHITECTURE DE L'ACCORD :

- Rendre l'accord plus compréhensible.
- Au sein de chaque thématique : conserver / harmoniser les mesures qui fonctionnent au sein des accords existants et proposer des nouvelles mesures issues des benchmarks internes, externes et du diagnostic Agefiph.

### PRENDRE UN ENGAGEMENT DE RECRUTEMENT TH (TRAVAILLEUR EN SITUATION DE HANDICAP) :

- Favoriser le recrutement TH via tout type de contrat (apprentissage, CDI, CDD, PMVS) en prenant un engagement triennal à atteindre jusqu' au terme de l'accord :
  - 50 recrutements CDD / apprentis
  - 40 recrutements CDI

### METTRE EN PLACE UN PLAN D'ACCUEIL PLUS STRUCTURE :

- Aménager le poste sur préconisations du médecin du travail
- Informer et sensibiliser le manager et les collègues (si accord TH)
- Présenter l'environnement de travail
- Nommer un tuteur si le nouvel arrivant en exprime le souhait
- Remettre les informations sur l'accord handicap et la liste acteur de proximité pouvant aider aux démarches
- Programmer un échange entre le salarié et le référent handicap
- Prévoir un entretien de bilan avec le manager et le HRBP avant la fin de la période d'essai

## WELCOME PACK D'UNE PLAQUETTE D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION SUR LE HANDICAP EN ENTREPRISE

### COMMUNIQUER ET PROMOUVOIR L'ENSEMBLE DES DISPOSITIFS ET MESURES MOBILISABLES EN EXTERNE ET EN INTERNE :

- Solliciter les dispositifs proposés par l'AGEFIPH
- Rédiger et diffuser des procédures sur le maintien dans l'emploi en interne (RQTH, aménagement de poste.)
- Renforcer les échanges de bonnes pratiques inter-entités (sur le maintien des TH)
- Mieux accompagner les démarches administratives (renouvellement RQTH et RQTH)
- Veiller à ce que les salariés absents restent informés sur les dispositifs sur la thématique du handicap
- Etendre les dispositifs de l'accord égalité prof. du 20/10/2023 aux salariés en charge d'une personne handicapée en difficulté :
  - dispositif « congé soutien familial/proche aidant »
  - dispositif « de don de jours »
  - aménagements horaires possibles si un enfant ou conjoint concerné par une situation de handicap se caractérisant par une autonomie réduite reconnue par les organismes habilités.
- Pour un salarié TH ou proche aidant : facilitation du recours au télétravail en fonction des accords existants.

### SALARIE TH :

- **Aides en temps** : franchises payées /décalage horaires / absences autorisées payées :
  - 5 mins deux fois par jour : prises soit à la prise de poste, soit à l'heure du déjeuner, soit en fin poste (pas de cumul possible pour prise en 1 seule fois)
  - 10 mins supplémentaires deux fois par jour (accordées par la hiérarchie sur avis du médecin du travail)
  - Décalage heures d'entrée et de sortie (accord avec la hiérarchie et en fonction possibilités organisationnelles du service)
  - 2 jours par année civile et par bénéficiaire + 3 jours supplémentaires par année civile et par bénéficiaire après examen par l'assistante sociale de la demande accompagnée du justificatif (prise possible en journée ou demi-journée)
- **Aides financières** : acquisition de véhicules marque Renault / logement / appareillage
  - Remise sur l'achat d'une boîte de vitesses automatique 1 fois par année civile, (Règlementation en vigueur rabais total 30% du prix de vente du véhicule)
  - Contrat HANDI Service (1 contrat par année civile)
  - Cout adaptation de véhicule Renault, hors BVA, nécessité par le handicap lourd du bénéficiaire (75% de la part du coût d'adaptation restant à la charge du bénéficiaire, après acceptation des organismes dans la limite de 1000 € par année civile)
  - Aménagement de logement rendu nécessaire par le handicap (part restant à la charge du bénéficiaire après acceptation des remboursements dans la limite de 3000 € par année civile).
  - Lorsque le handicap nécessite l'achat d'un appareillage (équipements individuels), reste à charge 1000 € par année civile

### **CONJOINT TH :**

- Absences autorisées payées (prise possible en journée entière ou demi-journée)
  - 2 jours par année civile
  - 3 jours supplémentaires par année civile (après examen par l'assistante sociale de la demande accompagnée du justificatif)
- Aides financières :
  - Acquisition de véhicule marque Renault
    - Remise sur l'achat d'une boîte de vitesses automatique 1 fois par année civile (Règlementation en vigueur : rabais total 30% du prix vente du véhicule)
    - Contrat HANDI Service (1 contrat par année civile)
    - Cout adaptation de véhicule Renault (75% de la part du coût d'adaptation restant à la charge du bénéficiaire dans la limite de 510 € bruts par année civile)
  - Lorsque le handicap nécessite l'achat d'un appareillage (équipement individuels) : reste à charge du bénéficiaire, après acceptation des remboursements par l'employeur et par les organismes, dans la limite de 510 € bruts par année civile.

### **ENFANT TH :**

- Absences autorisées payées (prise possible en journée entière ou demi-journée)
  - 2 jours par année civile
  - 3 jours supplémentaires par année civile (après examen par l'assistante sociale de la demande accompagnée du justificatif)
- Alignement jours de CP du salarié sur les jours de fermeture du centre d'accueil de l'enfant handicapé
- Aides financières :
  - Remise sur l'achat d'une boîte de vitesses automatique 1 fois par année civile, (Règlementation en vigueur rabais total 30% du prix de vente du véhicule)
  - Contrat HANDI Service (1 contrat par année civile)
  - Lorsque le handicap nécessite l'achat d'un appareillage (équipements individuels)
  - Bourse annuelle d'éducation (y compris aides numériques) : 50% des surcoûts plafonnés à 765 €
  - Séjour en structure adaptée pour enfant handicapé (durée minimale de 7 jours et dans la limite de 510€)
  - Emploi d'une tierce personne pour s'occuper de l'enfant handicapé sur le lieu de vacances dans la limite de 383 € bruts versés sur la paie du salarié.

### **PREVENIR LES RISQUES DE DESINSERTION PROFESSIONNELLE :**

- Systématiser dans les sites industriels le partage d'un bilan annuel en CSSCT ou en commission spécifique sur les actions réalisées de maintien et de reclassement

### **COMMUNICATION :** Un livret Adhoc sur handicap

### **REFERENT :** 1 personne référente sur handicap par entité sera nommée.

**Commentaire CGT :** A son grand étonnement la délégation CGT s'est aperçue que les différentes aides financières sont revues à la baisse sous prétexte d'un contrôle du FISC puisque la direction était hors des clous en matière de règles fiscales. La délégation CGT a mis en avant plusieurs sujets comme la création d'une « **commission spécifique reclassement** » sur l'ensemble des établissements.

Le socle social commun donne des droits supplémentaires à plusieurs filiales (RRG, Sofrastock). Le maintien de la rémunération fixe de base en cas de reclassement dans un emploi inférieur suite à une inaptitude au poste liée à un AT/MP.

Concernant les reclassements, la CGT est profondément attachée à ce que les salariés en situation de handicap puissent être maintenus dans l'entreprise à des postes de travail adaptés. Sachant que ce sont bien souvent les conditions de travail dégradées qui créent le handicap d'un nombre croissant de travailleurs, on peut constater que la situation ne s'améliore pas du fait des différents accords de compétitivité.

