

# 7ème ACCORD HANDICAP ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI (1/2)

Un accord d'embauche et de maintien dans l'emploi de tous les salariés en difficulté de santé et en faveur de l'emploi des salariés handicapés a été signé par la CFDT en 2020. C'est un accord complet dont nous mettons en avant quelques mesures dans ces 2 pages. **N'hésitez pas à demander l'intégralité des mesures à vos élus CFDT.**

## CFDT

### DROITS SPÉCIFIQUES PRÉVUS DANS L'ACCORD

- Le salarié reconnu travailleur handicapé qui doit réaliser des **examens ou des actes médicaux ambulatoires fréquents** (dialyses, chimiothérapies, etc.) bénéficie d'une **autorisation d'absence de 6 jours rémunérés (P13 de l'accord)**.
- Les salariés **ayant à charge** un conjoint/concubin/partenaire, un parent (père/mère) ou un enfant handicapé bénéficient d'un aménagement d'horaires. Ils bénéficient aussi d'un aménagement en cas de présence nécessaire aux **RDV médicaux** des personnes à charge/ou pour la réalisation de démarches administratives en lien avec la situation de handicap **(P24 de l'accord)**.
- Pour les démarches administratives et les rendez-vous médicaux **en lien avec la situation de handicap**, les salariés bénéficient également de 2 journées **d'absences rémunérées** (qui peuvent être fractionnées en demi-journées) par année **(P25 de l'accord)**.
- Le salarié qui souhaite **obtenir ou renouveler son statut** de travailleur handicapé (RQTH) auprès de l'administration bénéficie de **2 journées d'absences payées/ou 4 demi-journées (P27 de l'accord)**.
- Tout salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (qui rentre dans le % d'emploi), bénéficie de **300 € de majoration** par an dans son CPF (**Compte Professionnel de Formation**) en plus des 500 € annuels **(P29 de l'accord)**.

## CFDT

### AIDES APPORTÉS AUX SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP (HANDICAP, INAPTITUDES).

- L'accord dispose d'un budget de **730 000 €** par an permettant entre autre de financer ou de compléter :
  - **l'achat d'appareillages spécifiques**, l'aménagement de véhicule du travailleur handicapé, des frais de **déménagement**, l'aménagement du poste de travail, le passage à **temps partiel**, **un bilan de compétences**, des frais d'interprètes (langage des signes). D'autres types **de demandes** peuvent être transmises à la commission de suivi de l'accord (composée de l'employeur et de représentants syndicaux).

## PLATEFORME D'ÉTABLISSEMENT

- Une plateforme d'établissement est mise en place, **obligatoirement**, dès qu'un **salarié handicapé** ou un **salarié ayant des difficultés de santé**, fait l'objet d'une restriction d'aptitude ou d'une inaptitude à son poste suite à une **visite de pré-reprise** ou **reprise** (*P20 de l'accord*).
- Elle est composée du **directeur**, du **salarié**, d'au moins **2 membres** de l'équipe « Mission Handicap » dont le **co-pilote CSSCT** de l'établissement, du manager concerné, du médecin du travail, de l'ergonome ou d'un conseil CAP emploi (*P19 et P20 de l'accord*).
- Le salarié peut se faire accompagner par **un membre du CSE de son choix** afin d'assister à la réunion. La réunion fait l'objet d'un **compte-rendu (confidentiel)** qui sera diffusé uniquement à l'équipe « Mission Handicap » de l'établissement et au relais MH national (*P20 de l'accord*).
- Si un **aménagement d'horaires** sur une longue période est incompatible avec l'organisation du service, le salarié peut demander la tenue d'une plateforme d'établissement afin **d'envisager une affectation** permettant l'aménagement du poste (*P24 de l'accord*). En cas de reclassement sur un niveau inférieur, le salaire est maintenue sous forme **d'indemnité compensatrice**.

*Dans tous les cas n'hésitez pas à solliciter par l'intermédiaire de vos élus, les 5 membres CFDT de la commission de suivi nationale.*

## COMPENSATION DU PASSAGE A TEMPS PARTIEL À PARTIR DE 50 ANS.

- Les accords d'entreprise facilitent le passage à temps partiel des seniors à partir de 54 ans. Pour les salariés reconnus **travailleurs handicapés**, ces mesures sont accessibles **dès 50 ans pour les employés** (sous conditions *voir accord en pages 14 à 19*) :
  - Passage à temps partiel et versement d'une **prime forfaitaire annuelle** pour les employés ou agents de maîtrise.
  - **Neutralisation de la dégressivité de la prime** (qui intervient la 2<sup>ème</sup> année du passage à temps partiel) pour les employés ou agents de maîtrise à 2 ans de leur départ en retraite.
  - **Regroupement** des jours travaillés.
  - Travail sur 3 (TP à 21H) ou 4 jours (TP à 25 ou 28H) si le salarié le souhaite.
  - Réduction du **forfait jours** pour les cadres.