



## Accord handicap

# Peut mieux faire !

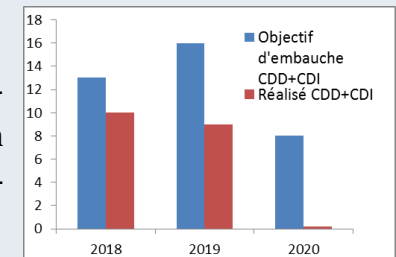
L'accord handicap, signé par la CGT en juin 2018, est arrivé à expiration à la fin de l'année dernière. En cette période d'évaluation individuelle des performances, où la Direction distribue des bonnets d'âne aux salariés, c'est le bon moment pour faire le bilan de l'accord handicap.



## Recrutement : objectif non atteint



Alors que la loi prévoit un taux d'emploi de salariés Reconnus en Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) de 6%, on n'en comptait en 2019 que 197 sur 6009 salariés, soit un peu moins de 2.8%. Les objectifs d'embauche n'ayant pas été tenus, la situation ne va pas s'améliorer !



## Non-discrimination : objectif non atteint



En 2018 et 2019, les salariés cadres en situation de handicap sont 10% de moins à toucher une augmentation individuelle et son montant mensuel moyen est inférieur de 15€. Il est parfois reproché aux salariés handicapés leur manque de performance, et même jusqu'à la tentative de licenciement ! La CGT rappelle que la non-discrimination des travailleurs handicapés est une obligation légale.

## Maintien dans l'emploi : objectif partiellement atteint



L'entreprise a l'obligation d'adapter les postes de travail pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder ou de conserver leur emploi. Les retours des salariés montrent que cela reste parfois un parcours du combattant pour avoir de simples aménagements. Le budget annuel de 420 k€ qui y est consacré n'est pourtant pas totalement dépensé, contrairement au budget de communication !

## Des motifs de satisfaction

- Sous-traiter auprès du secteur adapté ou protégé permet également de se mettre en conformité avec la loi. Cela représente entre 1 et 2 % de l'emploi à Airbus Defence and Space.  
La CGT se félicite du recours à ce type d'entreprises et revendique le maintien des contrats existants avec ces structures. Nous alertons sur des remises en question de contrats en 2020 avec des structures de contrat adapté.
- Le télétravail pour motif médical est prévu par notre accord de groupe et facilite — s'il en était besoin en pleine période Covid — le recours au télétravail des travailleurs handicapés.
- Le suivi médical renforcé semble également bien respecté, mais sans forcément garantir que les mesures préconisées par la médecine du travail soient effectives.

## **Vous avez des propositions de revendications ?**

**Venez nous en parler !**

Région Parisienne : [cgt\\_elt@airbus.com](mailto:cgt_elt@airbus.com)

Toulouse : [cgt\\_tlse@airbus.com](mailto:cgt_tlse@airbus.com)

## Que permettait l'accord ?

### Pour les salariés RQTH :

- 1 jour de congé supplémentaire ;
- 4 jours d'autorisation d'absence payés pour démarches administratives ;
- Si le salarié est à temps partiel et cotise à la retraite à 100%, l'employeur cotisera aussi à 100% ;
- L'aide au financement du matériel de vie, plafonné à 2500€ et un forfait prothèse auditives de 450€ ;
- Le financement de consultations de spécialistes, à hauteur de 600€.

### Pour les proches-aidant et parents d'enfant en situation de handicap :

- 4 jours/an de congé enfant malade supplémentaires pour les parents d'enfant handicapé et augmentation du plafond à 25 jours ;
- 4 jours de congé rémunéré par an sur justificatifs pour salarié ayant une personne de sa famille handicapée (ou gravement malade en ou en perte d'autonomie) par l'accord groupe égalité mixité de 2019, signé par la CGT.



## Pour un nouvel accord

L'ancien accord comportait des objectifs positifs et un certain nombre de mesures d'aides peu connues.

Pour la CGT, il n'est pas normal que les entreprises bénéficient d'exonérations si la situation des travailleurs handicapés ne s'améliore pas. Nous serons très vigilants lors de la négociation en 2021 et restons à votre écoute.

Nous demandons la mise en place d'un suivi plus régulier de ces questions avec les organisations syndicales.

**La sensibilisation et la communication ne suffisent pas, l'employeur a une obligation de résultat !**