



## FO négocie un accord groupe sur le handicap (RQTH)

Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Suite à la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées qui a eu lieu du 19 au 25 novembre 2018, FO voudrait vous sensibiliser sur l'accord en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le groupe Safran 2018-2022, accord qui a été négocié et signé par notre organisation syndicale.

### « Le handicap, ça peut TOUS nous arriver au cours de la vie, donc ça nous concerne TOUS... »

Pour FO, un des éléments marquants de cet accord groupe est l'introduction du **principe de discrimination positive**. En phase de recrutement, lorsque des candidats sont « short listés », c'est-à-dire retenus parmi les finalistes, à compétences égales, la priorité est alors donnée à l'embauche du salarié handicapé.

Mais pour qu'un accord soit utilisé, il faut aussi que les salariés soient de plus en plus nombreux à faire reconnaître leur handicap en engageant la procédure de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).



A FO, nous pensons que nous devons améliorer l'axe de communication pour que les salariés aient de moins en moins peur pour leur carrière et qu'ils osent déclarer leur situation d'handicap en rappelant que c'est un droit. Nous devons aussi mettre en avant les avantages de cette reconnaissance tant pour la vie professionnelle que privée. C'est à ce titre que les organisations syndicales dans le groupe SAFRAN ont développé pour les salariés RQTH de nouveaux droits spécifiques que FO vous détaille :

#### Concernant les mesures légales :

- Sur la fiscalité d'abord, avec une demi-part supplémentaire pour le calcul de l'Impôt sur le Revenu (en fonction du taux d'invalidité) ;
- Sur l'aménagement du cadre de vie à domicile financé par la Maison Départementale des Personnes Handicapées ;
- Il y a aussi la carte de priorité pour les places assises dans les transports en commun, aux supermarchés, dans les administrations ou aux musées, avec la gratuité pour l'accompagnateur ;
- La carte de stationnement en cas de mobilité réduite et parfois la gratuité du stationnement selon les communes ;
- Et aussi le suivi médical renforcé par le médecin du travail.

**Et à ces mesures légales, s'ajoutent les mesures spécifiques que nous avons obtenues dans la négociation de l'accord Groupe :**



- D'abord, il y a les **2 jours (ou 4 demi-journées) d'absences payées** pour réaliser les démarches d'obtention de la RQTH ou pour son renouvellement, comme pour les rendez-vous médicaux liés au handicap.
- Il y a aussi un **accompagnement proposé par SAFRAN** pour réaliser ces démarches administratives longues et fastidieuses avec l'aide de la médecine du travail ou de l'assistante sociale.
- Les aménagements des locaux et des postes de travail financés sur le budget de l'accord Groupe. A ce sujet, il ne doit y avoir aucun blocage sur le terrain pour ce financement, et il faut nous remonter toute difficulté que pourrait rencontrer un salarié bénéficiaire de la RQTH et pour qui un aménagement du poste serait nécessaire.
- Toujours sur les mesures de l'accord, un aménagement des horaires avec entre autre la possibilité d'une journée de télétravail par semaine.
- Une protection particulière pour le maintien dans l'emploi avec un reclassement prioritaire dans l'établissement ou dans le bassin de l'emploi.
- Des possibilités de remboursement à 100 % des frais de transport domicile-travail.
- Les salariés du Groupe en situation de handicap et qui ne sont pas à temps plein, continuent à cotiser sur une base 100 % pour la retraite et le différentiel employeur est pris en charge par SAFRAN.
- La prise en charge de l'ensemble des frais (frais d'inscription et pédagogiques) pour réaliser une Validation des Acquis par l'Expérience ;
- Une possibilité de financement complémentaire pour l'adaptation du véhicule personnel à hauteur de 5 000 euros
- Un abondement par l'entreprise des CESU, les Chèques Emploi Service Universel selon les sociétés.
- Le Temps Partiel Aidé de fin de carrière plus important avec une majoration de 6 mois pour accéder plus tôt à la retraite.
- A signaler encore que pour les salariés en situation d'aidants familiaux et ayant un conjoint ou un enfant en situation de handicap, il est possible de bénéficier d'un aménagement des horaires et de 2 jours d'absence rémunérés par an.

**Pour FO, il est essentiel de permettre aux salariés de connaître et d'exercer leurs droits, vecteurs d'égalité et de solidarité.**

**Rejoignez FO !**