



La CGT réclamait depuis plus de dix ans une négociation sur
**L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES
SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP.**

L'obstination a payé. Aujourd'hui, un texte est proposé à la signature.

Les points forts de l'accord :

- L'entreprise s'engage à ce que les principes de non-discrimination soient appliqués tout au long de la carrière du salarié en situation de handicap et, afin de lever les stéréotypes sur le handicap, un programme de formation sera proposé à l'ensemble des salarié.e.s de TDF.
- La DRH, les managers, les référent.e.s « handicap », les services d'assistance sociale, les services de santé au travail, la direction des achats et les représentant.e.s du personnel, deviennent actrices/acteurs de la politique handicap.
- À date TDF compte 49 salarié.e.s en situation de handicap dont 39 de plus de 50 ans. Engagement est pris de recruter 15 personnes en situation de handicap sur 3 ans (quel que soit le type de contrat : CDI, CDD, contrats d'apprentissage et de professionnalisation ou conventions de stage) et ainsi atteindre 4% de salarié.e.s handicapé.e.s en 2024 (3.08% aujourd'hui, l'obligation légale étant de 6%)
- Les enfants handicapés des salarié.e.s seront accueillis pour leur stage découverte de 3ième.
- Un accompagnement personnalisé de la/du salarié.e en situation de handicap sera mis en œuvre lorsqu'elle/il envisage une reconversion professionnelle.
- Afin de favoriser le maintien dans leur emploi, les salarié.e.s en situation de handicap pourront demander un aménagement de leur poste de travail et des horaires et bénéficier, si le poste est éligible, de 3 jours de télétravail.
- Pour effectuer les démarches médicales et administratives le salarié RQTH à droit à 4 jours d'absences rémunérées par an.
- En complément des aides publiques ou privées, l'entreprise pourra participer au financement d'équipements techniques spécifiques, au transport domicile-travail.

Les points faibles de l'accord :

- L'accord prévoit une prime de cooptation de 1 000€ pour le recrutement d'un travailleur handicapé, faut-il vraiment ce genre de prime pour motiver une telle action ?
- Pas de jours d'absences rémunérées pour les parents ou ascendants de personnes handicapées afin d'effectuer des démarches médicales et administratives.
- La CGT avait demandé, pour les salarié.e.s à temps partiel en raison de leur handicap, que le **différentiel de cotisation retraite soit compensé** par l'entreprise. Mais ni la direction, ni les autres OS n'y étaient favorables.

Drôle de conception d'un accord "social" !

Cette demande est pourtant similaire à celle prévue dans l'accord GPEC pour les temps partiels de fin de carrière. En résumé, Lorsqu'une personne fait le choix d'un temps partiel, TDF verse une somme en compensation, mais pas lorsqu'elle cette personne y est contrainte.

Malgré ces quelques points négatifs, la CGT est signataire de l'accord et espère convaincre de la nécessité de corriger ces points dans 3 ans, quand celui-ci arrivera à son terme et sera rediscuté.