



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

CAHIER REVENDICATIF CFDT HANDICAP FÉVRIER/MARS 2020

La délégation CFDT pour la réunion de négociation handicap du Vendredi 28 février 2020 était composée de :

- Sophia SOUISSI,
- Stéphane GERARD,
- Emilie HEMERY,
- Ousmane GASSAMA



Dans le cadre de la négociation sur le Handicap, le collectif CFDT a proposé son cahier revendicatif de 33 points.

A ce jour vendredi 28 février et face à la première version d'un projet d'accord présenté par la direction et envoyé le jeudi 27 février, la veille de la seconde réunion, la CFDT fait un constat plus que négatif.

Ce premier projet n'est absolument pas à la hauteur des enjeux de la gestion du Handicap dans une entreprise comme Chronopost.

Il est encore temps pour la direction de revoir sa copie et de faire preuve de plus de sérieux dans cette négociation. A défaut la CFDT prendra acte du constat d'échec de la négociation portant sur le Handicap.

Nous rappelons les 33 points revendicatifs proposés par la CFDT à savoir :

- 1► Transformer les 12 rendez-vous en 12 jours d'absence rémunérés,
- 2► Passer de 12 jours d'absence rémunérés à 15 jours,
- 3► Augmentation des objectifs en matière d'apprentissage et de contrats en alternance.
- 4► Équité pour l'ensemble des salariés jour/nuit pour le bénéfice des 15 jours d'absences rémunérés,
- 5► Tendre vers un équilibre 50/50 F/H et donc augmenter le ratio du recrutement des femmes ayant le statut RQTH.
- 6► Passer de 3 jours à 4 jours pour l'accompagnement d'un enfant Handicapé,
- 7► Augmentation de la prime « RQTH3 » :
 - de 200€ à 250€ pour un Temps Complet,
 - de 140€ à 200€ pour un Temps Partiel à partir de 50% d'activité,
 - de 70€ à 100€ pour un Temps Partiel en deçà de 50% d'activité.
- 8► La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » promulguée le 5 septembre 2018 modifie l'obligation des entreprises en matière d'emploi des travailleurs handicapés.
- 9► Afin d'atteindre les objectifs, même si la DOETH est calculé au niveau de l'entreprise, il faut que des calculs puissent être effectués par région. Nous devons décentraliser le sujet au niveau des régions voire au niveau des agences pour responsabiliser véritablement l'ensemble des acteurs du management.
- 10► Augmentation des congés supplémentaires en remplacement de la prime :
 - de 3 jours à 4 jours pour un Temps Complet,
 - de 2 jours à 3 jours pour un Temps Partiel à partir de 50% d'activité,
 - de 1 jour à 2 jours pour un Temps Partiel en deçà de 50% d'activité.



Bulletin d'adhésion



F3C CFDT

47-49 avenue Simon Bolivar
75950 PARIS Cedex 19
Tél. : 01 56 41 54 00
Fax : 01 56 41 54 00
email : f3c@f3c.cfdt.fr



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

- 11►** Supprimer le fait que la compétence soit retenue comme premier critère par l'entreprise pour le recrutement. Il faut parfois accepter d'embaucher quelqu'un pour le faire monter en compétence.
- 12►** Information obligatoire à l'ensemble des membres de la commission Handicap pour tout nouveau salarié recruté ayant le statut de salarié « handicapé ».
- 13►** Formation obligatoire pour un salarié recruté avec le statut salarié « RQTH » en fonction de son handicap et du poste occupé avec à minima une formation « gestes et postures ».
- 14►** Formation obligatoire à reclassement pour un salarié RQTH en procédure de reclassement suite à une inaptitude.
- 15►** Sur les 5% de salariés RQTH, obligation de garder dans l'emploi et dans l'entreprise à minima 90% des salariés concernés (politique de formation, aménagements de postes, reclassement, mutation intra entreprise...).
- 16►** Dans le cadre de l'article 7 paragraphe 4 de l'accord 2018/2020, « maintien dans l'emploi des bénéficiaires à la suite d'un avis d'inaptitude », élargir l'information à l'ensemble des membres de la commission Handicap.
- 17►** Rajouter dans l'article 1 de l'accord actuel le handicap « psychique » et les maladies chroniques et évolutives
- 18►** Un salarié RQTH (recruté ou qui va l'être) et qui décide de déclarer une maladie chronique, bénéficiera d'office d'un accompagnement spécifique (procédure d'information à construire...).
- 19►** Un salarié non RQTH qui souffre d'une maladie chronique et qui décide d'en informer son responsable (voir procédure d'information...) bénéficiera d'office de l'accord Handicap dans son intégralité avec dans le même temps, l'aide à la construction de son dossier RQTH.
- 20►** Prise en charge exceptionnelle des déplacements domicile/travail pour des salariés souffrant de lourd handicap et/ou de maladies chroniques dégénératives.
- 21►** Renforcer la formation des managers pour leur permettre de bien identifier la notion de Handicap.
- 22►** Obligation pour l'ensemble des managers de signer la réception et la lecture de l'accord handicap.
- 23►** Professionnaliser le management à la lecture, l'appréhension et l'application des accords et donc de l'accord handicap.
- 24►** Revoir la répartition des sommes du tableau « budget » page 20 (budget achat) et augmenter de 38 000€/an la ligne « maintien dans l'emploi (aménagement de poste, achats matériel et ou reclassement professionnel) ».
- 25►** Rajouter dans l'article 7 page 14 (maintien dans l'emploi...) qu'en « aucun cas le coût budgétaire pour l'aménagement d'un poste d'un salarié RQTH en procédure de reclassement ne sera un frein à l'investissement ».
- 26►** QVT Article 9.2.3 Extension des jours de congés enfant.
- 27►** Etend les droits aux jours «enfant malade» tels que définis légalement aux parents d'enfant handicapés, dont ils ont la charge et ce, quel que soit leur âge, afin qu'ils puissent se présenter à tout examen médical de l'enfant sous réserve de fournir un justificatif médical.
- 28►** Faire correspondre les critères individuels des primes trimestrielles afin que les objectifs puissent être en corrélation avec le handicap des salariés RQTH.
- 29►** Prise en charge par l'employeur de la part individuelle de la Mutuelle Générale.
- 30►** Pause supplémentaire rémunérée 15 minutes pour les salariés RQTH souffrant d'une pathologie nécessitant un traitement et/ou de temps de repos (diabète...).
- 31►** Les absences rémunérées dans le cadre d'une survenance et/ou de l'identification d'un handicap sur un enfant (4 semaines accordées aux parents identifiés comme absences maladie) ne doivent pas impacter défavorablement les primes, le 13 ème mois, l'Intéressement....
- 32►** Les temps partiels accordés à certains aidants doivent être proposés à durée indéterminée avec possibilité de reprendre le travail à temps plein en cas de changement de situation.
- 33►** Augmenter le nombre de jours « enfant malade handicapé » à 12 jours sur justificatif et avec possibilité de report sur l'année suivante.

La CFDT souhaitait disposer de toutes les informations liées au budget de 360 000€ de 2018 à 2020 de manières détaillées, tranche par tranche et montant après montant (voir tableau budget page 20 de l'accord Handicap).

De plus il était important de disposer de la liste de l'ensemble des organismes avec lesquels Chronopost travaille tant au niveau national qu'au niveau local sur le sujet du Handicap.

Le collectif CFDT... pas que des mots !!!