



Notre site: <https://ugict-rt.reference-syndicale.fr/>
Nous écrire: Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com

■ Handi'Accord: Visons la médaille d'or !

Les négociations pour mettre à jour notre Handi'Accord viennent de s'ouvrir. Pour la CGT il est primordial de surfer sur la vague des Paralympiques pour obtenir un accord ambitieux !

Nous avons encore toutes et tous en tête l'euphorie suscitée par les médailles de nos athlètes lors des Jeux Paralympiques de Paris 2024.

Si au départ, nous pouvions voir le handicap, très vite nous n'avons vu que des athlètes se battant pour une médaille.

Qui n'a pas retenu son souffle lors de la séance de pénalty de la finale du cécifoot ?

Qui ne s'est pas pris au jeu de la Boccia ? Qui n'a pas vibré pour la médaille d'or d'Aurélie Aubert ?

Qui ne s'est pas extasié devant la moisson de médailles de l'équipe de France de para cyclisme ?

Et il y aurait encore tant d'autres exploits à relater !...

Qu'avons-nous retenu de ces JO Paralympiques ?

Les limites ne sont que dans nos têtes !

Tous les sports sont accessibles au final !

Des adaptations permettent aussi bien de créer l'exploit, l'enthousiasme et l'admiration.

D'avoir pris conscience de la possibilité de l'inclusion de toutes et tous

Comment transcrivons-nous ces acquis des Paralympiques dans notre entreprise ?

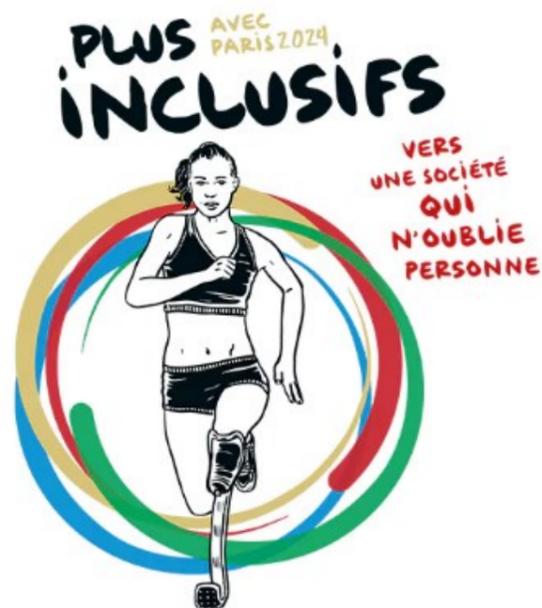
Se contente-t-on uniquement de communiquer sur du sponsoring ?



Vise-t-on plus haut, plus fort, plus loin ?

Pour l'**UGICT-CGT**, il n'y a pas à tergiverser. Les négociations qui s'ouvrent doivent s'appuyer sur ce vécu lors des Paralympiques pour écrire conjointement un accord ambitieux cassant les limites en permettant à toutes et tous de trouver sa place dans l'entreprise.

Le précédent accord a déjà permis d'aménager des postes, mais à la **CGT**, nous sommes convaincus qu'il est possible de faire beaucoup mieux, en ancrant dans les esprits de tous, qu'aucun poste est inaccessible.





Vous trouverez ci-après les modifications et les ajouts que souhaitent apporter l'UGICT- CGT et la CGT à l'accord actuel.

Surtout n'hésitez pas à nous contacter et nous faire part de vos remarques et suggestions.

1. L'aide forfaitaire, pour toute nouvelle déclaration de handicap ou pour un renouvellement, est revalorisée de 300 à 400€ bruts.
2. Renouvellement de la mesure des 3 jours d'autorisation d'absence rémunérée aux fins de faciliter les démarches pour faire reconnaître une situation de handicap. Ils sont attribués forfaitairement et peuvent être fractionnés en journées ou demi-journées à la demande du salarié, avec la mise en place d'un compteur spécifique comme SH : « Surveillance Handicap enfant ».
3. Revalorisation du plafond des aides financières visant à compenser le handicap dans la vie quotidienne à 1 400 € à 1500 €. Si la situation de handicap est liée à un accident du travail chez Renault Trucks et entraîne l'utilisation d'équipement ou de matériel spécifique, l'aide est portée à 2 400 € à 2500 €.
4. Sur recommandation de la médecine du travail, et dans la mesure où l'activité le permet, le recours ponctuel au télétravail pourra être étudié pour le personnel handicapé ou pour un proche en situation de handicap et la prise en charge d'un siège adapté pourra être envisagée par l'entité du salarié.
5. Renouvellement de la mesure des 3 jours d'autorisation d'absence rémunérée les années concernées par la déclaration ou le renouvellement de la reconnaissance de l'handicap.
6. En dehors des années concernées par la déclaration ou le renouvellement de la reconnaissance du handicap, et dans la limite de 3 jours par an, des autorisations d'absences rémunérées (journée ou demi-journée) pourront aussi être accordées après validation du manager pour toute démarche liée au handicap (démarches administratives ou médicales en lien direct avec la situation de handicap).
7. Tout salarié bénéficiaire de l'accord qui a déclaré son handicap à Renault Trucks SAS depuis au moins 6 ans à la date de la demande pourra bénéficier d'une dispense d'activité rémunérée d'une durée de 4 mois préalablement à son départ volontaire à la retraite.
8. 4 jours ouvrés de congés par année civile pour le salarié parent d'un enfant handicapé, fractionnables en demi-journées.
9. Revalorisation du plafond des aides financières accordées visant à compenser le handicap du conjoint ou enfant handicapé dans sa vie de tous les jours : de 1 400 € à 1 500 €.
10. Un salarié aidant familial d'une personne handicapée, peut bénéficier d'aménagements d'horaires individualisés propre à faciliter l'accompagnement de cette personne. Recours ponctuel au télétravail avec l'accord du médecin du travail.
11. La mise à jour de votre document avec diffusion tous les 6 mois à tous les manager et personnel RQTH et OS.
12. Si personne en mobilité réduite prise en charge du reste à charge d'un fauteuil roulant ou options et Prothèse tous les 5 ans.
13. Si personne en mobilité réduite prise en charge du reste à charge du coussin pour fauteuil roulant ou Prothèse 1 fois par an.
14. Demande prise en charge d'aide d'ostéopathe ou chiropracteur (4 séances par an) en plus de la mutuelle Prise en charge à 100% par l'accord Handi'accord.
15. Demande prise en charge d'aide pour les consultations spécifiques au handicap du Salarié-e par l'accord Handi'accord (100% du reste à charge).
16. Avoir une réflexion pour les personnes RQTH a vie ou sur 5 ans, car cela est de plus en plus la réalité !
17. Donner une prime de 200 € pour ces salariés tous les 3 ans.
18. Demande d'une création d'un groupe (Direction et 2/OS) pour un travail ensemble en dehors des négociations pour dynamiser l'accord.
19. L'objectif du futur accord Handi'accord 2025-2027 de recruter 6 profils en situations de Handicap en CDI sur la durée de l'accord.
20. L'objectif du futur accord Handi'accord 2025-2027 d'intégrer 10 profils alternants, stagiaires et CDD en situations de Handicap en CDI sur la durée de l'accord.
21. Ajouter le texte ci-dessous dans l'accord Handi'accord 2025-2027 (issu de l'ancien accord 2014-2018):

Mesure à l'attention des salarié-es reconnu-es en situation de handicap:

Le ou la salarié-e reconnu-e en situation de handicap par la MDPH, bénéficie d'une période de maintien de l'emploi durant 2 années, à compter de la date de reconnaissance de son handicap par la commission, à condition d'en avoir informé l'entreprise, dans un délai de trois mois, suivant la notification de cette reconnaissance.

Pendant cette période, l'entreprise s'engage, sauf licenciement pour faute grave, faute lourde ou inaptitude médicale à tout poste prononcée par le médecin du travail, ou refus de reclassement proposé, à ne pas rompre son contrat de travail.

Cette garantie n'est pas applicable lorsque cette reconnaissance intervient après la notification d'un licenciement, quel qu'en soit le motif, et que le préavis soit effectué ou non.

Les demandes de mobilité interne, concernant un salarié-e en situation de handicap, sont traitées prioritairement en fonction des besoins.



21. Prévoir des postes pour personnes à mobilité réduite sur chaque établissement ou des postes blancs.
22. Demander la liste de tous les ESAT connus chez RT SAS avec une cartographie.
23. Demander la prise en charge de deux portes principales à la cantine API de St Priest avec deux portes automatiques afin que les personnes à mobilité réduite puissent retrouver une facilité d'accès.
24. Pour le départ anticipé retraite, les 3 mois de dispense d'activité en fin de carrière (si 6 ans de RQTH), nous demandons une proratisation suivant la durée de la reconnaissance RQTH dans l'entreprise.

Revendications :

- ⇒ 6 ans -> 3 mois de dispense d'activité
- ⇒ 10 ans -> 4 mois de dispense d'activité
- ⇒ 15 ans -> 5 mois de dispense d'activité
- ⇒ 20 ans -> 6 mois de dispense d'activité

26. Demande d'avoir une information spécifique sécurité (dont incendie) pour les personnes handicapées et pour leur manager, par l'animateur handicap ou autre, afin d'éviter de reproduire les problèmes vus lors des exercices incendie.

Les personnes concernées ne sont pas forcément bien informées des lieux avec alertes ou pas (toilettes spécifiques ou standards), lieux de rassemblements ou refuges..

Information à refaire à chaque changement important dans les bâtiments ou changement de manager.

28. Dans le cadre de l'équipement spécifique comme décrit dans l'Handi'accord, nous demandons que les équipements nécessaires à l'exercice de l'emploi (tels que casque spécifique aux malentendants, ou claviers/écrans pour malvoyants, coussins de fauteuils roulants ou autres) soient pris à 100% par l'entreprise.