



## Négociations Travailleurs Handicapés UES :

### Demandes de la Cfdt de l'UES Sopra Steria :

**Peut-on avoir la comparaison des textes de l'accord existant et la proposition de la direction ?**

(Nous n'avons pas les versions fichiers Word pour permettre l'utilisation de l'outil de compare)

La Cfdt souhaite repartir sur la base de l'accord existant, et ne reprend donc pas l'intégralité des demandes déjà couvertes par le précédent accord.

#### Embauche :

- Suivi au fur et à mesure sur le nombre de sorties (dont fin de période d'essai) et leurs motifs (même pour démissions).
- Suivi des embauches à des postes non productifs : nombre de postes à pourvoir et pourvus par TH.
- Recrutement à des postes nécessitant un niveau BAC+2 pour augmenter la proportion de TH.
- Revoir postes achats et recrutement : s'assurer que la politique d'achats et recrutement est prise en charge dans la politique globale de l'entreprise.

#### Actions Externes :

- Suivi des lycéens pris en charge dans le cadre du HandiTutorat pour les suivre tout au long de leurs études.
- Versement de la taxe d'apprentissage : information du CoPil avant le versement afin de vérifier la priorité donnée.

#### Maintien dans l'emploi :

- Inaptitude : la consultation des DP est prévue, mais quid à la disparition des DP prévue ?
- Le CoPil doit être informé dans tous les cas concernant des TH placés en inaptitude, avant la consultation des DP.
- Prévention et accompagnement des salariés absents pour cause de maladie. Qu'est-ce qui a été fait pendant l'accord passé ? Rien vu. Indicateurs à mettre en place.



- La proposition d'entretien si licenciement ne marche pas. Proposer désormais un entretien avec un des représentants du personnel (seul).
- Indicateurs de suivi des mesures de compensation de type formation, avec détails.
- Indicateurs de suivi des missions des TH de l'UES individuellement.
- Indicateurs de suivi des mouvements des TH de l'UES individuellement.
- Indicateurs d'évolution de carrière, de salaires, de promotions, des TH, afin de veiller à la mise en place d'une GPEC de ces salariés.
- Indicateurs de suivi sur les reclassements.
- Indicateurs de suivi de consommation des jours pour suivi médical pris.
- Indicateurs de suivi sur les différents engagements de l'accord.
- Suivi psychologue ne marche pas, prévoir la communication.
- Pourquoi ce dispositif de suivi psychologue change-t-il dans la proposition de la direction ? (Paragraphe 3.2.2.5)
- L'entreprise doit veiller à affecter une charge de travail adaptée aux salariés TH.
- Pour les salariés TH, le temps de trajet doit être comptabilisé dans le temps de travail.
- Faire une communication bilan annuelle de l'accord à tous les salariés, en transparence et en incorporant les côtés négatifs comme les positifs.
- Accessibilité des locaux : l'entreprise s'engage à adapter les locaux pour tout salarié TH le nécessitant.
- Suivi des aménagements horaires au fur et à mesure par le CoPil, pour TH comme pour salariés aidants.
- CESU pour salariés aidant familiaux demandeurs : revoir le montant à la hausse à 600€ par salarié et 20000€ par an. En cas de non dépense du budget, prévoir un mécanisme pour redistribuer le budget restant sur les demandeurs de l'année.
- CESU pour TH demandeurs de l'UES : prise en charge de 80% des montants CESU dans la limite de 800€ par an.
- Moyens techniques pour faciliter l'activité des salariés en situation de handicap (terminaux braille, synthèse vocale) et les conditions de travail seront aménagées (télétravail, personnalisation des tâches, des horaires et des rythmes).
- Aides au financement de l'acquisition ou de l'adaptation de leur véhicule, de leur permis de conduire, de l'aménagement de leur logement, et de leurs appareillages (prothèses,...)

### Organisation Interne :

- Le responsable de la Mission Handicap doit avoir plus de poids sur les opérationnels et les moyens généraux.
- Les référents : Appel au volontariat auprès de TOUS les salariés et choix par vote du CoPil.
- Invitation des membres du CoPil à la formation des référents et aux rencontres périodiques des référents.
- Mise en place d'un suivi des actions et activités des référents. Quel est le nombre de salariés suivi par référent ?
- Référents Handicaps doivent apparaître dans les organigrammes et sur F2F avec « mon RH ».
- Information à tous les membres des CHSCT sur tous les TH de leur périmètre.
- Information aux membres du CoPil de tous les TH par société.



- Les choix des prestataires payés par la mission Handicap doivent être votés en CoPil.
- Les indicateurs de suivi doivent être indiqués en valeur absolue et en % par rapport à tous les salariés, par BU et par société.
- « Chaque année, et trois mois au plus tard avant son échéance, les parties signataires se réunissent pour réexaminer le contenu de cet accord et décider des suites à lui réserver » Pourquoi cela n'a pas été fait ? à mettre en place automatiquement. Prévoir un délai plus long pour la dernière année, à 6 mois avant l'échéance.

### Sensibilisation & Formation :

- Ajouter une communication à tous les salariés sur l'accord Handic une fois par semestre, notamment sur les CESU aidant, le tutorat,...
- Moment sur les TH lors des formations accueil et NewWay (vidéos, info sur le CoPil,...)
- Formation à tous les managers sur TH, et en premier lieu à tous les CP et managers de proximité de TH, automatiquement. La formation TH doit être intégrée dans le parcours de formation des managers.
- Formation à tous les gestionnaires de site et assistantes.
- Formation à tous les RH (RHD, DORH,...).
- Sensibilisation à tous les salariés sur les 3 ans de l'accord.
- Axer d'avantage sur Handi Tour et rencontre avec les salariés, et diminuer le budget de la semaine Handic et les communications « pub ».
- Proposition de formation aux salariés à la langue des signes.
- Suivi formations managers : mettre au regard du nombre de managers formés le nombre de managers de la société et de l'UES.
- Trophées de l'innovation : l'entreprise finance un prix spécial Handicap.

### Secteur protégé :

- Achats : le critère TH soit plus important que le critère prix.
- Que tous les goodies de l'UES soient tagués par des entreprises adaptées.