



Ouverture des négociations :

L'accord Handicap Groupe

Au vu des résultats obtenus par le précédent accord, la Direction du Groupe propose pour la période 2017-2019 un nouvel accord handicap. Celui-ci devrait lui permettre de se rapprocher encore un peu plus de **l'objectif des 6 %** de travailleurs handicapés en sein de ses effectifs ! Au terme de la **deuxième réunion** de négociation, voici les revendications que nous avons adressées à la Direction et qui, nous l'espérons, devrait permettre d'**améliorer la situation des travailleurs handicapés dans notre entreprise.**

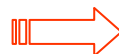
Nos revendications

1 Des propositions concernant le nombre de stagiaires, de contrats pro et de contrats d'apprentissage à l'attention des travailleurs



Pour donner plus de chances aux jeunes travailleurs handicapés, pour faire **changer les mentalités**, nous demandons à ce que le Groupe s'engage à proposer en plus des recrutements en CDI et CDD, des stages ainsi que des contrats pro et d'apprentissage à des jeunes travailleurs en situation de handicap.

2 Des mesures à l'attention des salariés ayant un conjoint ou un enfant handicapé.



Pour améliorer les conditions de travail des salariés ayant un conjoint ou un enfant handicapé, nous demandons à ce que tous les salariés du Groupe puissent disposer **d'une journée d'absence rémunérée** pour qu'ils puissent accomplir des démarches en lien avec le handicap de leur conjoint ou de leur enfant.

3 Des mesures visant à améliorer les conditions de travail des salariés en situation de handicap.



Pour faciliter la vie des salariés qui ont des difficultés à se déplacer et à accéder à leur environnement de travail, nous demandons que le choix de nouveaux locaux se fasse en prenant en compte tous les types de handicaps. De la même manière, nous demandons à ce que soit désormais systématiquement pris en compte le handicap lié aux **déficits visuels** au travers d'actions portant sur les outils informatiques. (Meilleure ergonomie des écrans, couleurs et tailles des polices d'écriture)

4 La mise en place du Télétravail
Chaque fois que le poste le permet, pour les salariés ayant une RQTH et qui rencontrent des difficultés à se déplacer.



Pour faciliter la vie des salariés qui ont des difficultés à se déplacer et à accéder à leur environnement de travail, nous demandons, chaque fois que le poste le permet, que le Groupe leur permette de bénéficier de mesures de télétravail au minimum 2 jours par semaine.

5 La prise en compte du taux de travailleurs handicapés dans le choix des nouveaux fournisseurs.



Parce que c'est en travaillant tous ensemble que nous pouvons améliorer la situation dans les entreprises, nous demandons à ce que désormais, le **choix d'un nouveau fournisseur se** fasse en prenant en compte son propre taux de travailleurs handicapés.

6 Lorsque le maintien dans l'emploi passe par un changement de poste et une baisse de la rémunération : La diminution progressive du salaire



Lorsque le maintien dans l'emploi passe par un changement de poste et s'accompagne d'une **baisse de salaire**, nous demandons à ce que le Groupe baisse le salaire de manière **progressive sur 1 année** afin de laisser au salariés, **le temps de s'organiser** et de s'adapter dans de meilleures conditions (changement de logement, mesures compensatoires)

7 La possibilité d'obtenir un prêt pour les salariés ayant un enfant ou un conjoint handicapé afin de leur permettre d'anticiper les mesures de compensations du handicap.



Parce que les **démarches sont longues** et qu'il faut souvent attendre plusieurs mois avant de disposer de l'argent permettant de financer l'achat de certains dispositifs, nous demandons, lorsque l'on sait que les dépenses envisagées seront prises en charge, que le Groupe puisse accorder à ceux qui souhaitent anticiper la mise en place des mesures visant à compenser le handicap, **l'octroi d'un prêt à taux zéro.**