

NÉGOCIATION HANDICAP

UNE DÉGRADATION INACCEPTABLE !

CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION

L'accord handicap arrivant à échéance fin 2025, un nouvel accord est actuellement négocié.

La loi oblige un taux de 6% de salarié-es handicapé-es dans l'entreprise. ST est en dessous (5,43% en 2024), impliquant une contribution financière à verser à l'URSSAF. Jusqu'à présent, ST pouvait garder cette contribution sous réserves de l'utiliser pour le handicap. Mais pour 2026, ST devra payer !

1

RECRUTEMENT : ZÉRO AMBITION

Pas de changement sur les objectifs de taux d'embauches, alors que ST n'atteint pas les 6% : 2% pour ST et 3% pour l'intérim. Pire, ST a indiqué qu'ils prévoyaient que le taux de salarié-es handicapé-es allait baisser, du fait des départs liés à la GEPP et du nombre restreint d'embauches prévues globalement. Recruter, c'est pourtant le moyen de ne pas payer de contribution financière.

2

BUDGET : LE COUP DE MASSUE

Sous prétexte de devoir verser une contribution financière (parce que ST ne respecte pas la loi, rappelons-le...), le budget handicap est DIVISÉ par 2 !
523 527 € => 250 000 € par an.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI : DES RECULS

3

La direction n'entend pas rétablir la possibilité de temps partiel aidé, d'aménagement d'horaires pouvant permettre aux salarié-es handicapé-es de garder un emploi, malgré leur état de santé. Et lorsque le médecin du travail les déclare inaptes à leur poste sans possibilité de reclassement, ST réduit drastiquement la durée d'accompagnement à 6 mois et les aides financières à la reconversion en externe.
15 000 € => 0 € pour création d'entreprise.
10 000 € => 1 000 € pour formation de reconversion.

CONCLUSION : MÉPRIS ET DOUBLE PEINE POUR LES SALARIÉ-ES HANDICAPÉ-ES

Refuser de reclasser les salarié-es handicapé-es en interne tout en réduisant leurs chances de reconversion à l'extérieur, c'est une double peine et c'est aussi un mépris total des plus fragilisés de notre collectif de travail.

Le nouvel accord "handicap" ne doit pas devenir un accord de renoncement, mais un levier d'inclusion et de dignité.

ÉVOLUTION DE LA DÉGRADATION DES ACCORDS HANDICAP ET DU DÉSENGAGEMENT DE ST

Mesures	Accord 2019-2022	Accord 2023-2025	Projet Accord 2026-2028	Evolution
Budget Handicap (par an)	~ 500 000 €	~ 500 000 €	250 000 €	
Périmètre Bénéficiaires	Handicapés et Population sensible	Handicapés (accord à part pour population sensible - reconversion externe)	Handicapés	
Maintien dans l'emploi en interne				
Autorisations d'absences	6 demi-journées sur justificatif	6 demi-journées sur justificatif	6 demi-journées dont 2 sans justificatif	
Reclassement interne	Temps partiel aidé / Changement d'équipe Et si diminution de rémunération => écart 12 mois à 100% et 6 mois à 50%	Rien	Changement d'équipe Et si diminution de rémunération => écart 6 mois à 100% et 6 mois à 50%	
Maintien dans l'emploi - reconversion externe suite à une inaptitude				
Aide à la création d'entreprise	15 000 €	15 000 €	0 €	
Aide à la formation reconversion	10 000 €	10 000 €	1 000 €	
Période d'accompagnement †	12 mois	9 mois	6 mois	
Signature CGT	Oui	Non	En l'état des propositions de la direction : avis défavorable !	