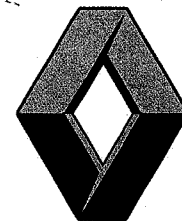


La Force en Liberté
L'efficacité réformatrice

FO



Le : 19 avril - TG15

Usine
Georges Besse de Douai
Tél. : 01/76/83/95/86
Fax : 03/27/95/04/51

NEGOCIATION DE L'ACCORD HANDICAPE 2010-2012

Après plusieurs réunions de négociation sur le sujet, un accord a été présenté à la signature des organisations syndicales.

Au cours de ces discussions, la délégation FORCE OUVRIERE n'a pas manqué de faire valoir les droits et attentes des salariés concernés.

La plupart de nos revendications ont été prises en compte et sont intégrées dans cet accord.

→ Mise en place d'un dispositif permettant l'insertion d'une vingtaine de personnes handicapées à destination des secteurs de l'ingénierie, du tertiaire et du commercial. Le but étant de recruter des personnes d'un niveau CAP, BEP et bac pro pour les former respectivement vers des niveaux bac pro au bac +2. Ce type de possibilité est également ouvert aux salariés Renault souffrant d'un handicap dans le cadre d'une reconversion.

→ Création sur intranet d'un « réseau social » (site d'échanges) abordant le plus largement possible l'handicap chez Renault. **Seul bémol, c'est que ce site ne serait que disponible sur intranet, nous aurions souhaité qu'il le soit également sur internet afin de l'ouvrir au plus grand nombre.**

→ Proposition d'un bilan professionnel aux personnes handicapées.

→ Formation des salariés des bureaux de vente au personnel sur l'offre concernant les véhicules adaptés (connaissance de la gamme des transports pour les personnes à mobilité réduite, détail des offres financières figurant dans l'accord Renault, mise à disposition d'adresses utiles...).

→ Réalisation d'une cartographie des postes aménagés et pilotage de l'adéquation homme/poste.

→ Affectation prioritaire des postes adaptés et créés aux salariés à aptitudes réduites.

→ Mise en place de comités employabilités pour favoriser l'employabilité et la polyvalence des personnes à aptitudes réduites. Sur ce sujet, **F.O. a précisé le souhait que des dérogations soient possibles pour que le passage des blocs puisse se faire sans exiger du salarié à aptitude réduite la polyvalence décrite dans le référentiel de la filière 100. En réponse la Direction qu'un examen de l'évolution professionnelle des salariés handicapés est réalisé à l'occasion de l'entretien annuel.**

→ Mise à disposition des aides techniques adéquates aux personnes handicapées.

→ Communication de l'accord à la ligne hiérarchique et distribution d'une plaquette.

→ Favoriser le télétravail.

→ Attribution de 2 jours par enfant, pour permettre aux salariés d'effectuer les démarches nécessaires. La limite d'âge a été supprimée, cette disposition est étendue pour toute personne handicapée (enfant ou adulte) vivant au domicile du salarié (qu'il soit parent ou tuteur). De même qu'une extension de 2 jours supplémentaires est possible.

→ Le salarié ayant à sa charge un enfant handicapé bénéficie d'un crédit temps de 12 heures (au lieu de 10 heures auparavant) une fois dans l'année pouvant être fractionné.

→ Extension de la remise Boîte de Vitesses Automatiques et contrat handi-services au tuteur d'un enfant ou adulte handicapé.

→ L'aide au logement passe de 2 000 à 3 000€ + extension aux adultes handicapés à charge du salarié.

→ L'aide aux appareillages passe de 500 à 750€.

→ La bourse scolaire passe de 1 000 à 1 500€.

→ L'aide pour les centres spécialisés passe de 500 à 750€ avec un abaissement de la durée de séjour (pour avoir droit à l'aide) qui serait de 7 jours au lieu de 14 jours auparavant.

→ A l'occasion des projets, les postes à restrictions et adaptés sont identifiés. Le maintien de l'employabilité est intégré à la démarche.

→ **FORCE OUVRIERE a également obtenu de permettre aux salariés d'aligner leurs congés d'été avec la fermeture du centre dans lequel serait placé leur enfant handicapé.**

**FORCE OUVRIERE
LA COMPETENCE A VOTRE SERVICE**