

**Nouvel Accord 21-22-23 !**



Syndicat

**cftc**



DÉFICIENCE  
AUDITIVE



DÉFICIENCE  
VISUELLE



DÉFICIENCE  
VISUELLE



DÉFICIENCE  
MOTEUR



DÉFICIENCE  
MENTALE



DÉFICIENCE  
D'ÉLOCUTION

# Thales et le Handicap

Accueil CFTC Thales, Nicolas PAQUET : 06 30 27 47 01 ou 01 57 77 90 40,  
[inter.cftc@thalesgroup.com](mailto:inter.cftc@thalesgroup.com), [nicolas.paquet@thalesgroup.com](mailto:nicolas.paquet@thalesgroup.com)  
sur notre site internet : [www.cftcthales.fr](http://www.cftcthales.fr)

Rendez-vous aussi sur nos « chats »  
sur inscription à [inter.cftc@thalesgroup.com](mailto:inter.cftc@thalesgroup.com)



# EMPLOI

**Plan d'embauches** (§ 2.2 [REF1]) Rappel de l'obligation légale : 6% de l'effectif.

Thales s'engage pour les 3 années (2021, 2022, 2023) à :

- Recruter 120 personnes en situation de handicap, dont au moins 80 % en CDI ;
- Mettre en place 50 contrats d'alternance favorisant l'accès à l'emploi pour la préparation de diplômes adaptés ;
- Accueillir 140 stagiaires.

**Accompagnement des embauches** (§ 2.2 [REF1]) Thales favorisera le développement du tutorat d'intégration pour informer et soutenir les nouveaux embauchés. Chaque tuteur recevra une formation et les moyens et le temps nécessaires à ce tutorat.

Le **parrainage** consiste en un accompagnement d'un étudiant handicapé afin de le conseiller et le suivre tout au long de son parcours.

## Maintien dans l'emploi, conditions de travail, carrière

**Transport** (§ 4.1 [REF1]) Les frais de transport en commun entre le lieu de résidence et le lieu de travail des personnes à mobilité réduite et déficientes visuelles seront intégralement pris en charge par Thales sur présentation d'un avis du médecin de santé au travail.

Les salariés dont le handicap ne permet d'utiliser ni les transports en commun ni leur véhicule personnel pourront bénéficier d'une **prise en charge du transport domicile / lieu de travail**, appréciée par la DRH en fonction de la situation et déduction faite des fonds allocataires prévus à cette fin auxquels peut prétendre le salarié. Exemple : société de transport spécialisée.

**Télétravail** (§ 3.4 - 5 [REF1]) Pour les salariés en situation de handicap, le télétravail peut être adapté en maintenant 1 jour sur site/semaine. Le coût des matériels d'adaptation du poste de travail au lieu de télétravail pourra être pris en charge par la société (après accord et suivant situation). Ce mode d'organisation sera accepté sur demande individuelle. À l'initiative du salarié et en accord avec son manager, en fonction de la situation de handicap, les aménagements associés au télétravail seront validés préalablement par Mission insertion. Pour des situations de handicap particulières, et après avis du médecin du travail, le nombre de journées de télétravail pourra être supérieur à 2 jours. Dans ce cadre un avenant au contrat de travail sera réalisé.

Dans les situations qui supposeraient l'installation de logiciels/outils particuliers pour faciliter l'accessibilité liée au handicap, les DSI et les RSSI seront associés à cette mise en place.

**Déplacements** (§ 5 [REF1]) (§ 10.5 [REF 9]) Chaque salarié en situation de handicap à mobilité réduite utilisant des vols internationaux pour des raisons professionnelles obtiendra un **sur-classement** exceptionnel sur présentation d'un avis du médecin de santé au travail.

A noter que CONCUR permet de louer une voiture équipée d'une boîte automatique.

Il sera apporté à ces salariés une attention particulière autant dans leurs conditions de voyage/hébergement que dans leurs conditions de travail.

**Protection de l'emploi des travailleurs handicapés** (§ 4.2 [REF1]) Les salariés handicapés dont l'emploi serait fragilisé bénéficieront d'un reclassement en priorité au sein de leur établissement ou sinon en privilégiant un établissement du bassin d'emploi dont il relève.

**Évolution de carrière des travailleurs handicapés** (§ 7.1 [REF1])

Les salariés handicapés bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes.

**Autorisations d'absences des salariés handicapés** (Article 9)

Les salariés handicapés bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence rémunérée d'une semaine par année civile, dès lors qu'ils sont reconnus en situation de handicap. Ce congé supplémentaire ne peut être accolé au congé annuel principal. En accord avec leur direction,

les intéressés pourront remplacer cette semaine exceptionnelle par un aménagement de leur horaire de travail quotidien ou hebdomadaire, équivalant à une semaine de travail.

**Bénévolat dans une association en relation avec le handicap** (§ 4 [REF1]) Tous les salariés peuvent bénéficier d'autorisations d'absences payées, 4 journées maximum par an, pour des actions de **bénévolat dans une association** en relation avec le handicap.

**Sous-traitance avec le milieu protégé** (§ 5.3 [REF1]) Thales s'engage à faire progresser l'utilisation d'Entreprises Adaptées et des ESAT pour des travaux de sous-traitance.

**Aménagement véhicule** (§ 1.4 [REF10]) Les salariés handicapés bénéficient d'une avance de 4150 MG pour l'aménagement de son véhicule. Le montant maximum de l'avance est également augmenté de 300MG lorsque le véhicule acheté par le salarié appartient à la catégorie véhicules peu polluants (cf Décret n°2018-1318 de décembre 2018).

**Dispositions pour utilisation des transports en communs** (§ 1.6 [REF10]) Pour les salariés avec une reconnaissance MDPH qui utilisent les transports en commun, l'allongement du temps de trajet est calculé sur la base du parcours le plus adapté quelle que soit la durée ou la distance retenue (par exemple la référence à l'outil RATP pour la région parisienne).

**Frais d'installation dans le cadre de la mobilité** (§ 1.6 [REF10]) Lors d'un déménagement et pour faciliter l'installation dans un nouveau domicile, l'indemnité d'installation (\*) est majorée de 10% si le foyer comporte une personne en situation de handicap. (\*) : le montant de cette indemnité d'installation est déterminé en fonction de la situation familiale à la date du déménagement. .

**Allocation pour médailles du travail** (Article 16 [REF2]) Les médailles du travail seront accordées après 18 (vermeil), 25 (argent), 30 (or) et 35 ans (grand or) de service aux salariés dont le handicap justifie légalement une liquidation anticipée des droits à la retraite.

**Déblocage anticipé des PERECO et PEG** (Article 14 1° [REF5] et Article 1 [REF6]) Les droits constitués dans le PERECO ou PEG sont **liquidables sans contrainte de durée en cas d'invalidité** de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3°alinéas de l'article L.341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour ce motif ne peut intervenir qu'une seule fois.

## **Retraite des salariés handicapés**

**Cotisation retraite** (§ 5 [REF1]) Les salariés Thales en situation de handicap travaillant à temps partiel continuent à cotiser sur une base de temps plein, le différentiel de cotisation étant pris en charge par Thales.

**Allocation de départ à la retraite** (§ 5.2 [REF1]) Les salariés Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés - BOETH - à leur départ en retraite et depuis au moins 5 ans auront une **majoration de l'allocation de départ en retraite d'un montant de 5 mois de salaire** (demande à faire 12 mois avant le départ). Tout salarié BOETH qui se verra appliquer le coefficient de solidarité temporaire relatif aux retraites complémentaires bénéficiera en outre d'un complément de son allocation de départ en retraite (selon la durée d'application) de:

- 40% de son salaire brut mensuel de base si durée <=12 mois ;
- 80% de son salaire brut mensuel de base si durée > 12 mois et <= 24 mois ;
- 120 % de son salaire brut mensuel de base si durée > 24 mois.

\* dont notamment les salariés RQTH et selon les dispositions de l'article 27-1 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 complété par la loi 2018-511 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

## « Proche aidant à la personne »

### Congés supplémentaire du salarié parent d'enfant handicapé (Article [REF7])

Une autorisation d'absence rémunérée de 5 jours, est accordée annuellement pour tout salarié ayant à charge un enfant handicapé.

Accompagnement conjoint ou enfant handicapé (§ 4 [REF1]) Une autorisation d'absence payée sera autorisée dans la limite de 4 jours, qui pourront être pris par ½ journées, afin de faciliter la réalisation d'actions d'accompagnement auprès de son conjoint ou par enfant en situation de handicap, sur justification.

Semaine exceptionnelle pour 25 ans d'ancienneté (Article 2 [REF2]) Pour le personnel ayant en charge à vie, un enfant handicapé, le bénéfice des 5 jours ouvrés de congés payés supplémentaires sera obtenu lorsque le salarié aura atteint 25 ans d'ancienneté sur remise d'une attestation justifiant de cette charge.

Aide à la formation des enfants en situation de handicap (Article 1[REF4]) Sur présentation de justificatifs, Thales participera aux dépenses engagées pour le suivi d'actions de formations diplômantes à hauteur de 1 500 euros par année scolaire maximum pour chaque enfant à charge en situation de handicap.

Aménagements d'horaires (§ 7.2 [REF1]) Sur recommandation du médecin du travail, il pourra être examiné l'aménagement d'horaires individualisés propres pour faciliter l'accès à l'emploi, l'exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au regard des contraintes opérationnelles.

Les salariés volontaires proches d'une personne handicapée à autonomie réduite ou déficiente visuelle qui proposeraient leurs services pour faciliter leur accompagnement au travail, pourront bénéficier, dans les mêmes conditions, d'aménagements d'horaires.

Afin de respecter le secret médical, le salarié concerné produira des justificatifs médicaux du handicap de la personne concernée auprès du médecin de santé au travail.

Régime frais de santé (§ V [REF1]) Dans le cadre du contrat santé Thales, les enfants de salariés dont le handicap intervient avant l'âge de 26 ans seront garantis sans limite d'âge.

Garantie Décès - Régime de base (§ V [REF1]) Dans le cadre du contrat « Gros risques » conclu avec Malakoff Humanis, Thales maintient, pour les enfants en situation de handicap de salariés de Thales, une rente viagère mensuelle, à vie, dite « handicap », en cas de décès d'un parent salarié de Thales.

Garantie décès Rente éducation (Article 27 [REF2]) La rente éducation de l'option 2 de la garantie décès sera versée sans limite d'âge aux enfants handicapés avant 25 ans.

## Documents de référence

[REF1] Accord Groupe en faveur des personnes en situation de handicap - Années 2021-2022-2023 du 17/11/2020

[REF2] Accord sur les Dispositions sociales applicables aux salariés des sociétés du Groupe Thales du 23/11/2006

[REF3] Avenant n°6 à l'accord sur les Dispositions sociales applicables aux salariés du Groupe Thales du 29/03/2011

[REF4] Avenant n°7 à l'accord sur les Dispositions sociales applicables aux salariés du Groupe Thales du 10/04/2012

[REF5] Accord portant transformation du PERCO en Plan d'Épargne Retraite COLlectif PERECO du 25/05/2021

[REF6] Avenant n°1 à l'Accord de Participation des salariés aux résultats des sociétés du Groupe Thales du 31/07/2009

[REF7] Avenant n°9 à l'accord sur les Dispositions sociales applicables aux salariés du Groupe Thales du 7/07/2014

[REF8] Accord groupe relatif au télétravail du 17/11/2020

[REF9] Accord groupe relatif aux déplacements professionnels du 23/11/2021

[REF10] Accord groupe relatif à la mobilité individuelle des salariés du 25/10/2019

### Pour plus de renseignements, vos contacts CFTC pour le handicap

Philippe DESLANDE : 06.30.29.17.05

Patrick COURTEIX-VOILLIOT : 06.81.21.29.87

Mail : [inter.cftc@thalesgroup.com](mailto:inter.cftc@thalesgroup.com), nos « salons » CFTC CITADEL, ou [www.cftcthales.fr](http://www.cftcthales.fr) et votre équipe locale CFTC