

NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI ET L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'accord triennal concernant "l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap" est arrivé à expiration. La prolongation de ce dernier est possible pour une période de 3 ans nécessitant donc l'ouverture de négociations qui ont débuté le lundi 6 février.

Dans ce cadre, les éléments majeurs qui ont été portés à la négociation par la **CFE-CGC** sont :

- l'amélioration de la communication sur les droits apportés par cet accord,
- la mise en oeuvre de budgets plus conséquents pour la nouvelle période,
- le maintien supra légal de financement en faveur de l'emploi indirect,
- un plan d'embauches ambitieux de salariés en situation de handicap.

En réponse, la Direction a présenté des mesures portant notamment sur :

De nouvelles actions de communication et de sensibilisation :

- Nomination d'un référent handicap par établissement.
- Mise en oeuvre de team talk managers.
- Mise en place de Handibox.
- Une offre plus large de sessions de sensibilisation.

Une optimisation de la politique d'emplois et d'embauches avec création :

- D'un plateau recrutement dédié aux travailleurs handicapés.
- D'un Process Retain Talent.
- D'un Talent Pool pour faciliter l'insertion.
- D'un dispositif "Périodes de Mises en Situation en Milieu Professionnel" pour promouvoir nos métiers aux travailleurs handicapés.

Des objectifs de recrutement en hausse comparé au précédent exercice 2020/2022.

L'amélioration de la communication des droits des salariés apportée par la déclaration RQTH (guide et campagne de déclaration).

L'amplification des collaborations avec les secteurs adaptés et protégés :

- Augmentation du budget de +20% pour le groupe et +72% pour le périmètre Airbus Commercial France.
- Création de nouvelles opportunités de Consortium pour les espaces verts et pour l'emploi direct à l'Engineering.
- Suivi des engagements contractuels des fournisseurs de rang 1.

NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI ET L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le budget associé au financement des mesures portées par l'accord s'élèvera à 800 k€ par an pour Airbus Operations et 700 k€ par an pour Airbus SAS.

L'ensemble des objectifs fixés par accord seront assortis d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Ils doivent permettre d'atteindre l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6%.

A l'issue de cette première réunion, la CFE-CGC a été entendue sur bon nombre de ses revendications comme :

La mise en place de team talk managers, l'élargissement de sessions de sensibilisation des salariés (burnout, neurodiversité ...), mise en place de tuteurs dans chaque équipe accueillant un travailleur handicapé, le maintien des aides financières associées aux mesures d'accompagnement, la préservation des emplois indirects protégés (en lien direct avec la responsabilité sociétale de notre entreprise).

Pour la **CFE-CGC**, il est indispensable de créer un environnement favorable pour les salariés en situation de handicap afin de faciliter leur intégration et leurs conditions de travail du quotidien. Se déclarer en situation RQTH ne doit pas être un tabou mais au contraire l'opportunité de bénéficier de droits (ex. 3 jours de congés sans justificatif à compter du 01/01/2024 issue des négociations RELOAD).

Lors de la prochaine réunion de négociation qui se tiendra ce jour, la CFE-CGC portera les revendications suivantes :

- **Une augmentation substantielle du nombre d'embauches en CDI compte tenu de l'annonce record de recrutements Airbus pour 2023.**
- **Une augmentation du budget triennal, à ce stade insuffisant pour répondre aux nouveaux objectifs de l'accord.**

Vous avez des attentes sur les sujets en lien avec l'emploi et l'insertion des personnes handicapées, N'hésitez pas à contacter votre responsable de bâtiment.

