



# NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI ET L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, LA CFE-CGC SIGNE L'ACCORD !

La CFE-CGC a signé le 27 novembre 2025 le nouvel accord triennal concernant "L'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap" AIRBUS UES. Des améliorations ont été apportées tel que précisé ci-dessous.



## DE NOUVEAUX INDICATEURS DE SUIVIS

- Suivi du **plan d'embauches** avec des **objectifs annuels** (précédemment objectif sur 3 ans) avec la **possibilité d'ouvrir des offres de stages ou alternances** "On-top" lors des campagnes de stages et alternances.

Plan d'embauches par catégorie	Proposition pour l'accord 2026-2028 au niveau UES
CDI	36 CDI / an
Intérim	30 intérimaires / an
CDD / Alternants	35 alternants / an
Stages	6 stages / an
Lycée Airbus	6 % des élèves

- Suivi des **embauches par catégories socio-professionnelles**(ouvriers/techniciens/cadres)
- Suivi du **nombre de stagiaires et alternants RQTH** "on-top"
- Suivi des **transformations de stages et alternances en CDI**
- Suivi des **visites du G-site de la Mission Handicap**
- Suivi des participations aux **Bimestriels du handicap** : Nbre de participants/conférence
- Suivi des participations aux **Fresques de la Diversité** : Nbre de sessions organisées + Nbre de participants
- Suivi des participations à la **formation** en e-learning "**Inclusion et Handicap**"

## NOUVELLES ACTIONS

- Proposition d'**apprentissage de l'anglais** (e-learning) pour les **nouveaux employés**
- Campagnes de **sensibilisation à la déclaration RQTH** des employés déjà en poste
- Mise en place d'un Team Talk pour sensibiliser** les équipes sur les sujets autour du **handicap** (à réaliser par toutes les équipes au cours des 3 ans de l'accord)
- Continuité** des actions de **sensibilisation auprès des écoles partenaires**

## NOUVELLES ACTIONS (suite)

- **E-learning "Inclusion et handicap"** intégrée dans le parcours de **développement prioritaire des managers** afin de mieux appréhender le handicap de certains membres de leur équipe.
- **Prise en charge du matériel** prescrit par le **service médical** pour **l'aménagement du poste de travail sur site et au domicile**.
- **Aides au déplacement** - en complément des aides institutionnelles - **Prise en charge des frais de transport domicile-travail** (Taxi, transport adapté) **pour les personnes (en situation de handicap lourd)** n'ayant pas accès à un véhicule personnel et ayant l'impossibilité, du fait de leur handicap, d'utiliser les transports en commun.
- **Hausse des sous-plafonds d'aides** pour l'accompagnement et **le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap** (dans la limite du plafond global de **2700€** qui est fixé pour la durée de l'accord).
- **Mise en place d'un plafond annuel global** d'aménagement pour **le maintien dans l'emploi** par salarié (matériel, humain) de **9000 € HT**.

### **Pour la CFE-CGC,**

il est indispensable de créer au sein d'**Airbus** un environnement **bienveillant** pour les salariés en situation de **handicap** afin de **faciliter** leur **intégration et leurs conditions de travail** du quotidien.

Et il est essentiel que **l'ensemble des salariés** soient sensibilisés et informés sur les dispositifs mis en place grâce aux **interventions de la CFE-CGC**.

**C'est dans cet état d'esprit que la CFE-CGC a obtenu durant cette négociation en faveur des salariés en situation de handicap :**

- des **moyens supplémentaires** pour financer les **nouvelles mesures d'accompagnement**.
- **l'augmentation** du nombre de **recrutements** de salariés en situation de **handicap**.
- Le **renforcement** des **formations** et des **communications** sur l'ensemble des dispositifs autour du **handicap**.



Il y a tant de choses  
**qui nous réunissent**