

Nouvel accord en faveur de l'égalité des chances, de la prévention et de la qualité de vie et des conditions de travail 2026-2030 (QVCT/Handicap/Santé)

CE QUE NOUS AVONS OBTENU

Mobilité durable : des plafonds revus à la hausse

- ✓ Forfait MD porté à **900 €/an** (vélo + covoiturage + transports en commun) contre 500 €
- ✓ Forfait **vélo/VAE** porté à **130 €/an** pour l'entretien et l'équipement, avec prise en charge du **kit éclairage** et de l'**antivol** dans cette enveloppe, contre 80 €
- ✓ Forfait **covoiturage** porté à **400 €/an** contre 200 €

Handicap et maintien dans l'emploi

- ✓ Déploiement d'outils innovants s'appuyant sur l'IA (Moovency et autres solutions d'aide).
- ✓ Création d'une **cellule nationale de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)** pour mieux accompagner le retour à l'emploi suite : Arrêts longues maladies, accidents du travail et salariés en situation de handicap.
- ✓ Formation spécifique à l'accompagnement des managers non francophones sur les RPS, les transformations, les situations de surcharge, les différences interculturelles.

Santé au travail

- ✓ Renforcement de la prévention des **Risques Psychosociaux (RPS)** avec un pilotage homogène au niveau national.
- ✓ Information sur le recours à la médiation interne
- ✓ Revalorisation de l'aide financière aux **proches aidants** en complément des indemnités versées par la CPAM ou la CAF : **55 € brut/jour** au lieu de 40 € par SE
- ✓ Mise en place d'un **pot commun de dons de congés pour les proches-aidants**

NOS PRINCIPALES DEMANDES REFUSÉES

Vie familiale

- ✗ Extension de l'aide garde d'enfants (crèches LPCR) aux assistantes maternelles agréées.
- ✗ Extension jusqu'à 18 ans des dispositifs liés à l'hospitalisation d'un enfant.
- ✗ Relèvement à 18 ans des droits liés aux enfants à charge (ex : congés d'hospitalisation – de 16 ans)
- ✗ Complément employeur permettant un congé supplémentaire de naissance rémunéré à 100 % en vigueur depuis le 1^{er} juillet. ([lien](#) article web Cfdt)

Conditions de travail

- ✗ Compensation améliorée des temps de déplacement professionnels.
- ✗ Indemnisation des jours de télétravail particuliers
- ✗ Adaptation de la tenue vestimentaire en période de forte chaleur.

Handicap

- ✗ Passage de 2 ½ journées à 2 jours d'absence autorisée pour rendez-vous médicaux liés au handicap.
- ✗ Certification spécifique « Manager inclusif ».

Mobilité électrique

- ✗ Réduction du tarif (0,40€/KW) des recharges sur les bornes électriques sur site SE
- ✗ % de Réduction précis et incitatif sur l'achat de bornes de recharge VE à domicile (engagement trop vague dans l'accord)

Santé

- ✗ Ligne d'assistance dédiée aux situations complexes (invalidité, RQTH, longue maladie).
- ✗ Formalisation du changement de service en cas de harcèlement avéré



NOTRE POSITION

Des avancées... mais limitées

Les avancées financières obtenues sur le FMD, le covoiturage, le vélo ou encore les dispositifs proches aidants constituent des avancées positives. Cependant, ces mesures concernent souvent une partie limitée des effectifs du territoire France.

Le sujet majeur : la charge de travail

L'accord indique notamment :

« ...Une attention particulière sera portée au développement d'une culture de l'écoute active et du respect du "non" exprimé en situation de surcharge... ».

L'intention est louable, mais pour un sujet qui impacte l'ensemble des salariés, nous regrettons l'absence d'objectifs mesurables, d'indicateurs de suivi, d'engagements concrets permettant **d'agir sur la charge de travail**.

Un accord très dense

Le choix de regrouper **QVCT, Handicap et Santé dans un même texte** conduit à :

- noyer certains dispositifs dans un ensemble très volumineux
- réduire les marges de négociation spécifiques sur chacune de ces thématiques.

Une responsabilité accrue pour les managers

L'accord confie de nombreuses responsabilités aux managers en matière de prévention, d'écoute et d'accompagnement.

Nous constatons toutefois que les moyens supplémentaires mis à leur disposition restent limités.

En conclusion et conformément à l'avis exprimé par nos adhérents,

cet accord ne répond que partiellement aux attentes formulées sur des sujets majeurs tels que **l'organisation et la charge de travail, la santé au travail et la prévention des risques psychosociaux**.

Malgré ces limites, **la Cfdt a fait le choix de signer cet accord** afin d'obtenir des avancées concrètes et de poursuivre le travail d'amélioration dans le cadre de son application.

La vigilance se concentrera désormais sur sa mise en œuvre effective.

→ **La commission de suivi sera déterminante** pour vérifier le respect des engagements et faire évoluer le dispositif au plus près des besoins des salariés.

**La Cfdt reste mobilisée à vos cotés.
Ensemble, faisons de cet accord une réalité concrète**