Le handicap au travail, sans le jargon

L'essentiel de l'accord handicap 2026-2030 de SUEZ Eau France (signé le 1er septembre 2026), en deux pages.

6 %
de taux d'emploi de personnes handicapées visé d'ici 2030 (5,71 % en 2024)

800 €
par an crédités sur ton CPF au lieu de 500 €, si tu es en situation de handicap

8 000 €
d'enveloppe de reconversion si ton poste est menacé d'inaptitude

5 jours
d'absence rémunérée par an pour accompagner ton enfant en situation de handicap

Les questions du quotidien

1 Qui est concerné par l'accord ?

Les salariés des 11 sociétés du périmètre (SUEZ Eau France, Astéo, Douaisis Environnement, Épureo, Gaz et Eaux, Hainaut Maintenance, Méropur, Nancéienne des Eaux, Opale Assainissement, Sevesc, SUEZ Services France) qui sont reconnus en situation de handicap au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail : RQTH, rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle (incapacité d'au moins 10 %), pension d'invalidité, allocation aux adultes handicapés, carte « mobilité inclusion » mention « invalidité »… Certaines mesures s'adressent aussi aux proches aidants.

2 Ma RQTH est en cours de demande : puis-je déjà en profiter ?

Oui. Si ta demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé a été déposée auprès de la MDPH, tu peux bénéficier des dispositions de l'accord par anticipation, pendant l'instruction de ton dossier.

3 Suis-je obligé de déclarer mon handicap à mon employeur ?

Non. La reconnaissance de ta situation de handicap dans l'entreprise repose sur une démarche individuelle, libre et à ton initiative. L'accord insiste sur la confiance et la confidentialité, notamment pour les handicaps invisibles ou liés à une maladie invalidante. Si tu veux être conseillé, tu peux solliciter le référent handicap de ta région ou l'ambassadeur handicap de ton CSE.

4 Ai-je du temps pour monter mon dossier de RQTH ?

- Jusqu'à 2 demi-journées d'absence autorisée rémunérée en cas de convocation à la CDAPH et/ou d'examens médicaux liés à la constitution du dossier
- Si le rendez-vous t'éloigne de ton poste 2h30 au maximum, l'autorisation d'absence rémunérée peut être fractionnée en trois

5 Qui puis-je contacter dans mon entreprise ?

- Le **référent handicap** de ta région : un salarié volontaire du service RH, qui t'accompagne, te conseille et t'oriente dès le recrutement
- L'**ambassadeur handicap du CSE** : un élu volontaire de ta région, qui t'informe, t'écoute et te conseille. Son nom, son site et son numéro de téléphone figurent sur les affichages obligatoires
- Ton manager, ta RH, le médecin du travail, et tes représentants FO

Les questions du quotidien (suite)

6 Quels aménagements puis-je demander pour mon poste ?

- **Organisationnels** : horaires, pauses, télétravail
- **Techniques** : mobilier et équipement de bureau, prothèses auditives, interfaces de communication, logiciels spécifiques, adaptation du véhicule…
- **D'accompagnement** : tutorat, sensibilisation de l'équipe, bilan de compétences, formation à des logiciels adaptés

Toutes les situations n'en demandent pas : chaque cas est analysé individuellement, avec prescription du médecin du travail et validation de l'entreprise. Le recours aux aides de Cap Emploi et de l'AGEFIPH est systématiquement envisagé.

7 Puis-je télétravailler plus de 2 jours par semaine ?

Oui, sur avis médical. Les salariés en situation de handicap doivent pouvoir accéder au télétravail au même titre que les autres. Pour le maintien dans l'emploi, il peut être mis en place à un rythme supérieur aux 2 jours par semaine en moyenne de l'accord Groupe, si le médecin du travail le valide et en fixe les modalités avec ton médecin traitant. Le volontariat et la réversibilité s'appliquent.

8 Que prévoit l'accord pour ma formation ?

- Priorité d'accès aux formations liées aux changements d'organisation et aux mutations technologiques
- Formation rendue accessible : lieux, supports, interprète en langue des signes, vélotypie, transport adapté…
- CPF majoré par la loi : 800 € par an au lieu de 500 €, plafond de 8 000 € au lieu de 5 000 €
- Si tes droits CPF ne suffisent pas : abondement jusqu'à 1 000 € (« co-investissement ») validé par l'entreprise

9 Mon médecin du travail évoque une inaptitude : que se passe-t-il ?

- Avant : une enveloppe de 8 000 € pour une reconversion interne, avec 150 à 450 heures de formation réparties sur 12 mois maximum, pendant le temps de travail
- Après la reconnaissance de l'inaptitude : ta rémunération est maintenue le premier mois de recherche de reclassement
- Aucune notification de licenciement avant 3 mois après la reconnaissance de l'inaptitude
- Si le reclassement échoue : bilan de compétences externe pris en charge par l'entreprise
- En cas de licenciement : indemnité supra-légale d'1 mois par année d'ancienneté, dans la limite de 15 mois

10 Je suis proche aidant ou parent d'un enfant en situation de handicap : quels droits ?

- Congés de proche aidant, de solidarité familiale et de présence parentale, selon leurs conditions d'accès
- Aménagement individualisé de tes horaires et, si ta situation le justifie, temps partiel temporaire, avec accord formalisé
- Parent d'un enfant : congé légal de 10 jours ouvrables à l'annonce du handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer
- Absences rémunérées pour soins, examens ou hospitalisations de ton enfant : plus de limite d'âge et jusqu'à 5 jours par an, sur certificat médical

Bon à savoir : la reconnaissance de ton handicap dans l'entreprise est une démarche libre, à ton initiative, et confidentielle. Les mesures de l'accord s'appliquent aux 11 sociétés du périmètre, du 1er septembre 2026 au 31 août 2030.

Une question sur ta situation ?

Contacte tes représentants FO. Le guide complet est sur fo-suez-eau.fr, rubrique Guides pratiques (espace adhérents).

info@fo-suez-eau.fr