

ACCORD D'ENTREPRISE

EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

R.F

13 11

SOMMAIRE

DEFINITION DES PARTIES	3
PREAMBULE	3
ARTICLE 1 : OBJET	4
ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 3 : RAPPEL DES DISPOSITIONS GENERALES	4
ARTICLE 4 : LES DOMAINES D' ACTIONS CHOISIS	5
4-1 : sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel	5
4-2 : Accès à l'emploi, formation et promotion professionnelles.....	6
4-2-1 Partenariats et mesures en faveur du recrutement de personnes handicapées ou de recours à des ESAT	6
4-2-2 Formation et promotion professionnelle.....	6
4-3 : Conditions de travail et d'emploi	7
ARTICLE 5 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD	7
ARTICLE 6 : PUBLICITE	7
ARTICLE 7 : ADHESION/REVISION	7
ARTICLE 8 : DENONCIATION.....	8
ARTICLE 9 : INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET SUIVI DE L'ACCORD.....	8

DEFINITION DES PARTIES

ENTRE :

La Société CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE, SAS au capital de 100 000€, sise au 9-11 avenue Michelet – 93400 SAINT OUEN, inscrite au RCS Bobigny sous le numéro 341 152 395 et représentée par Monsieur Frédéric LAISNEY, Président

ci-après désigné « l'Entreprise » ou « CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE »,

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales définies ci-dessous :

Organisation Syndicale CFTC représentée par..... Nelson BARBOSA.....

Organisation Syndicale SCID représentée par.....

ci-après désignées les « Syndicats »,

d'autre part

Ci-après désignées « Les Parties ».

PREAMBULE

L'entreprise CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE souhaite ancrer sa démarche en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et ainsi définir une politique d'entreprise en matière d'accès et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation a porté sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés à la suite du rapport établi par la Direction présentant la situation par rapport aux obligations du précédent accord arrivant à échéance.

Lors de sa déclaration en 2022, l'entreprise CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE France comptait 2622 salariés en effectif moyen annuel, soit une obligation théorique d'emploi de 157.

L'entreprise CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE comptait un effectif en situation de handicap pour 2022 de 117 personnes.

Compte tenu d'un effectif exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP) de 2553 en 2022, l'entreprise CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE n'a pas eu à s'acquitter d'une contribution. Les résultats pour l'année 2023 apparaissent similaires.

Par le présent accord l'entreprise CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE, en s'appuyant sur les initiatives et actions d'ores et déjà mises en place, affirme sa volonté d'améliorer l'emploi des travailleurs handicapés et ce, en application des dispositions de l'article L.2242-13 du code du travail pour l'emploi des travailleurs handicapés.

ARTICLE 1 : OBJET

Le présent accord a pour objectif de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la société CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE via la mise en œuvre d'actions élaborées conjointement entre la Direction et les partenaires sociaux.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés et des établissements de CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE.

ARTICLE 3 : RAPPEL DES DISPOSITIONS GENERALES

Tout employeur qui occupe au moins 20 salariés au 31 décembre doit employer des personnes handicapées ou assimilées dans la proportion de 6 % de son effectif total au niveau de l'entreprise.

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi de diverses façons :

- En employant directement des personnes handicapées ou autres bénéficiaires dans la proportion prévue en fonction de l'effectif de l'entreprise ;
- En accueillant des stagiaires reconnus handicapés, au titre de la formation professionnelle ;
- En employant des intérimaires handicapés ou autres bénéficiaires dans la proportion prévue en fonction de l'effectif de l'entreprise ;
- En passant des contrats de fourniture de sous-traitance avec des entreprises adaptées ou des services d'aide par le travail ;
- En appliquant un accord de branche, d'entreprise, d'établissement, ou de groupe, prévoyant un programme annuel ou pluriannuel en faveur des personnes handicapées ;
- En versant une contribution à l'association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente d'un régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou des dispositions régissant les agents publics, à condition que cette invalidité réduise leurs capacités de travail ou de gain d'au moins deux tiers ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L 241-2, L 241-3 et L 241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi 91-1389 du 31-12-1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires ;
- Les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité définie à l'article L 241-3 du CASF (Code de l'action sociale et des familles) ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

ARTICLE 4 : LES DOMAINES D' ACTIONS CHOISIS

L'entreprise s'engage sur les 3 domaines d'actions suivants :

- La sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel ;
- L'accès à l'emploi, formation et promotion professionnelles ;
- Les conditions de travail et d'emploi.

4-1 : SENSIBILISATION AU HANDICAP DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

Les actions de sensibilisation s'inscriront selon les principes suivants :

- L'implication de chaque salarié dans l'accueil et la bonne intégration des travailleurs handicapés ;
- L'égalité de traitement pour les personnes handicapées sur le lieu de travail, ainsi que dans le cadre des activités sociales et culturelles
- Une information sur la politique de l'entreprise CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE sera diffusée à l'ensemble des salariés, notamment sur les principes et engagements de l'entreprise en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- Une information sur la politique de l'entreprise CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE sera diffusée à l'ensemble des salariés pour encourager les reconnaissances en qualité de Travailleurs Handicapés.

La direction s'engage à mettre en place une mesure incitative à hauteur de 80€ pour les salariés primo déclarants de la reconnaissance RQTH ainsi que pour les salariés obtenant le renouvellement de cette reconnaissance suite à expiration de la précédente reconnaissance RQTH.

L'incitation suite à la reconnaissance RQTH du salarié primo déclarant ou suite au renouvellement de cette reconnaissance RQTH sera réglée le mois suivant l'envoi des justificatifs à l'entreprise, dans la mesure où ces documents auront été réceptionnés et approuvés avant le 20 de chaque mois. Dans le cas contraire, l'incitation sera versée avec un décalage d'un mois.

La direction s'engage à aider les salariés dans la préparation et la constitution de leur dossier de première déclaration ou de renouvellement de reconnaissance RQTH.

La direction s'engage à sensibiliser le personnel amené à recruter et le personnel encadrant sur les dispositions légales et internes à l'entreprise concernant les salariés RQTH permettant l'accès à l'emploi dans l'entreprise de ces travailleurs. Une communication sera effectuée au cours de l'année 2024 pour le personnel concerné.

Par ailleurs, une communication sera adressée au cours de l'année 2024 à l'ensemble des salariés afin de rappeler les principes de non-discrimination à l'égard des travailleurs ayant la reconnaissance RQTH dans l'entreprise. Cette communication précisera également les modalités d'obtention de la prime d'incitation.

Principe : Sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel

Objectif : Informer et sensibiliser 100% des salariés en 2024.

Indicateur de suivi : Nombre de réceptionnés des courriers Primobox

4-2 : ACCES A L'EMPLOI, FORMATION ET PROMOTION PROFESSIONNELLES

D.F
B

4-2-1 PARTENARIATS ET MESURES EN FAVEUR DU RECRUTEMENT DE PERSONNES HANDICAPÉES OU DE RECOURS A DES ESAT

Les actions en faveur du recrutement des personnes handicapées ou ESAT s'inscriront selon les principes suivants :

- Faire apparaître lors de la publication d'offres d'emploi que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap ;
- Sensibiliser les managers ou les personnes en charge du recrutement sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- En cas de recours au travail temporaire : dans la mesure où le poste est compatible avec l'emploi d'un travailleur handicapé, l'agence d'intérim est sollicitée pour détacher un TH si elle en dispose ;
- Développement de contacts auprès des organismes spécialisés pour inciter les candidats ou étudiants reconnus TH à postuler à des stages ou emplois ouverts dans l'entreprise ;
- Proposer des stages ouverts aux personnes en situation de handicap ;
- Proposer des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation aux personnes en situation de handicap ;
- Poursuite de l'utilisation d'un référentiel par prestation des entreprises du secteur protégé avec incitation à utiliser en priorité les services des entreprises du secteur protégé le plus proche (traiteur, entretien des espaces verts, nettoyage des locaux...).

Possibilité de se référer au site <https://www.reseau-gesat.com/>

Principe : Mesures en faveur du recrutement de personnes handicapées ou de recours à des ESAT

Objectif 1 : Pour l'année 2024, embaucher 15 salariés ayant la reconnaissance RQTH (tous types de contrats confondus). Pour l'année 2025, embaucher 17 salariés ayant la reconnaissance RQTH (tous types de contrats confondus). Pour l'année 2026, embaucher 20 salariés ayant la reconnaissance RQTH (tous types de contrats confondus).

Indicateur de suivi : Nombre d'embauche RQTH suivant la déclaration DOETH.

Objectif 2 : Ouvrir 100% des postes disponibles aux salariés ayant la reconnaissance RQTH.

Indicateur de suivi : Nombre d'offre d'emploi non proposées aux salariés ayant la reconnaissance RQTH.

4-2-2 FORMATION ET PROMOTION PROFESSIONNELLE

Les travailleurs handicapés ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les autres salariés. À ce titre, ils peuvent saisir leur hiérarchie pour bénéficier d'un entretien professionnel supplémentaire en supplément de ceux prévus par l'accord d'entreprise relatif aux entretiens professionnels du 6 novembre 2019.

Les travailleurs 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.

Les hiérarchies seront sensibilisées sur l'égalité de traitement en matière d'évolution professionnelle des travailleurs handicapés.

Principe : Formation et promotion professionnelle

Objectif : Accepter 100% des demandes d'entretien professionnel supplémentaire (dans la limite d'un entretien).

Indicateur de suivi : Nombre de demandes acceptées d'entretien professionnel supplémentaire.

4-3 : CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

La mise en œuvre de moyens appropriés pour maintenir les salariés développant un handicap ou une inaptitude professionnelle dans des emplois correspondant à leurs aptitudes et capacités s'inscrivent selon les principes suivants :

- Poursuite de l'accompagnement des collaborateurs dans leurs démarches de RQTH afin de faciliter le processus administratif de reconnaissance du handicap ;
- Adaptation des postes de travail au cas par cas ;
- Faciliter l'accès au télétravail au cas par cas ;
- Sollicitation du médecin du travail et du CSE sur leur domaine de compétences (inaptitude, reclassement, adaptation...);
- Des études ergonomiques et/ou aménagements de poste pourront être réalisés afin de maintenir dans l'emploi nos collaborateurs en situation de handicap ;
- Lorsque des aménagements d'horaires individualisés ou de poste sont propres à faciliter l'accès à l'emploi, l'exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi des personnes handicapées, la hiérarchie en examine la possibilité au regard des contraintes opérationnelles et des préconisations du médecin du travail *(par exemple, des horaires pourront notamment être adaptés au vu de contingences extérieures au travail ou comporter des temps de repos en cours de journée)* ;

Objectif 1 : Accepter 100% des demandes de télétravail des travailleurs RQTH pour les postes le permettant dans la limite de 1 jour par semaine.

Indicateur de suivi : Nombre de demandes acceptées de télétravail pour les postes le permettant.

ARTICLE 5 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

L'accord entrera en vigueur dès sa signature et il est conclu pour une durée de trois ans.

ARTICLE 6 : PUBLICITE

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du travail, la Direction notifiera le présent accord aux délégations syndicales présentes par remise en main propre contre décharge.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et une version sur support électronique via la plateforme de téléprocédure TéléAccords à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Le personnel est informé du contenu du présent accord par la mention de ce dernier sur le tableau d'affichage.

ARTICLE 7 : ADHESION/REVISION

Les non signataires pourront adhérer au présent accord.

Chaque partie signataire (un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application et signataires) ou adhérente, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, peut demander la révision de tout ou partie de l'accord, selon les modalités ci-dessous mentionnées.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de ce courrier, les parties ouvriront une négociation en vue de la rédaction d'un éventuel nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un éventuel avenant.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie, sous réserve de remplir les conditions de validité posées par l'article L.2261-7 du Code du Travail.

À l'issue de la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu les modalités ci-dessus mentionnées restent inchangées, à l'exception du fait que la révision de tout ou partie de l'accord peut être demandée par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord. Ainsi, lorsqu'une nouvelle élection professionnelle est organisée, la procédure de révision s'ouvre à tous les syndicats représentatifs même s'ils ne sont pas signataires et n'y ont pas adhéré.

ARTICLE 8 : DENONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé par :

- Un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application et signataires ou adhérent, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu.
- Un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application ou tous les syndicats représentatifs même s'ils ne sont pas signataires et n'y ont pas adhéré, à l'issue de la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu.

La dénonciation est notifiée aux autres signataires par courrier recommandé avec accusé réception ou par courrier remis en main propre. Elle fait l'objet des formalités de dépôt légal.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations syndicales signataires, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de l'accord entre les autres parties signataires.

La seule incidence de la dénonciation pour ses auteurs résidant dans le fait que les clauses institutionnelles (présence dans les commissions d'interprétation ou de conciliation) cessent de leur être opposables au terme du délai de prorogation. Lorsque la dénonciation émane de la Direction de l'entreprise ou de la totalité des organisations syndicales signataires, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis qui précède la dénonciation.

L'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

ARTICLE 9 : INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET SUIVI DE L'ACCORD

Un bilan annuel relatif à l'emploi des travailleurs handicapés sera réalisé et présenté au CSE lors de la consultation obligatoire sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel au cours des NAO.

Fait à Saint-Ouen, le XX XX 2023 en 5 exemplaires originaux

Pour la Direction



F. LAISNEY

Organisation syndicale CFTC



Organisation syndicale SCID

