

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 11 Février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

Dans ce cadre, les parties signataires affirment leur volonté commune d'intégrer à l'ensemble des dimensions de la vie de l'organisme, de sa politique d'achat à sa politique ressources humaines des actions de promotion de l'emploi et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Les parties signataires s'engagent en outre à :

- développer l'accès à l'emploi des personnes handicapées à l'AGEFIPH,
- développer le maintien durable dans l'emploi des collaborateurs de l'AGEFIPH en situation de handicap,
- contribuer à la définition et à la mise en œuvre de réponses adaptées permettant de compenser la déficience des collaborateurs en situation de handicap au travail,
- garantir aux collaborateurs handicapés des possibilités d'évolution de carrière comparables à celles proposées aux salariés valides,
- développer le recours de l'AGEFIPH à la sous-traitance dans le cadre de contrats de prestations conclus avec des EA et des ESAT.

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'AGEFIPH bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 et aux salariés en situation de handicap et en cours de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de la loi du 11 février 2005, quelque soit la nature ou la durée de leur contrat de travail.

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les politiques, procédures, méthodes et dispositions favorisant l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées à l'AGEFIPH.

Handwritten signatures and initials:
FAT
304
H
B
4/5

TITRE I MODALITES GENERALES DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE HANDICAP

Article I.1 - Le « Référent Handicap » :

L'AGEFIPH désignera au sein des Ressources Humaines une fonction « référent handicap » dont les missions seront les suivantes :

- Appui aux Ressources Humaines dans sa politique d'emploi des personnes en situation de handicap :

- animer et coordonner le réseau interne à l'entreprise sur l'emploi des personnes en situation de handicap,
- assurer le lien et développer le réseau des partenaires extérieurs (médecins du travail, Cap emploi, SAMETH, appuis spécifiques, experts VAT ...),
- suivre la politique d'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'AGEFIPH,
- développer la communication interne de l'AGEFIPH sur le thème du handicap,
- intégrer dans les processus d'achat relevant du budget de fonctionnement la problématique "emploi des Personnes Handicapées",
- analyser globalement pour le Département RH les situations individuelles rencontrées.

- Appui individualisé dans le cadre d'un recrutement, d'un maintien dans l'emploi ou tout évènement dans la carrière d'une personne en situation de handicap

- être à l'écoute des personnes en situation de handicap,
- préparer l'accueil des salariés en situation de handicap nouvellement recrutés et ceci en amont de leur intégration,
- préparer le retour des salariés pour lesquels une situation handicapante survient,
- mobiliser et assurer le suivi des aides directes et prestataires pour des projets individuels d'aménagement et d'accessibilité des situations de travail, d'appuis spécifiques, de formation...

- Apporter autant que de besoin un appui aux managers et aux équipes dans leurs relations de travail avec un collaborateur en situation de handicap,

Dans le cadre de l'exercice de ses missions, il pourra participer autant que de besoin aux réunions du Chsct.

Article I.2 - Sensibilisation et Formation des collaborateurs de l'AGEFIPH sur les Handicaps :

L'AGEFIPH s'engage à programmer chaque année des actions de sensibilisation et de formation de ses collaborateurs sur le thème du handicap.

Des interventions d'experts extérieurs seront régulièrement proposées en vue notamment de disposer d'informations actualisées sur les modalités d'accueil et les solutions nouvelles en matière de compensation du handicap en situation de travail.

Des visites d'établissements spécialisés seront également proposées, ainsi que l'accueil de stagiaires handicapés à l'AGEFIPH.

En cas de besoin, dans le cadre de l'accueil d'une personne handicapée, d'un maintien dans l'emploi ou d'un retour d'un salarié après un arrêt de travail de plus de 3 mois, une sensibilisation sur la déficience ou la maladie et ses conséquences, pourra être organisée auprès des membres de l'unité de travail.

Article I.3 - Analyse sur la situation des personnes en situation de handicap :

Complémentairement aux informations produites dans le cadre du Bilan Annuel sur l'Emploi et le Maintien dans l'Emploi des personnes handicapées, les parties signataires conviennent de réaliser dans le cadre de la « mission permanente d'observation des métiers et des compétences » créées par l'accord GPEC du 22 octobre 2008, des études visant à observer les éventuelles difficultés rencontrées par les collaborateurs handicapés :

- dans le cadre de leur déroulement de carrière,
- de leur accès à la formation,
- de leur recours au temps partiel,
- ou de toute autre problématique susceptible de constituer un désavantage pour les salariés handicapés.

Aux termes de ces analyses la Direction s'engage à mettre en œuvre des plans d'actions visant à remédier aux difficultés rencontrées.

TITRE II ACCESSIBILITE « TRANSHANDICAP »

L'AGEFIPH s'engage à rechercher les solutions permettant d'aboutir à une accessibilité totale de ses implantations et de ses outils de travail aux personnes en situation de handicap, quelque soit la nature de leur déficience.

En vue de réaliser cet objectif des diagnostics d'accessibilité seront réalisés dans chaque site sur la durée de l'accord.

Ces diagnostics conduits par des experts externes et en collaboration avec le Comité d'Hygiène, de sécurité et des Conditions de travail donneront lieu à des plans d'actions circonstanciés.

L'AGEFIPH recherchera également à garantir l'accessibilité « *transhandicap* » :

- de sa plate forme téléphonique externe,
- de son site internet,
- de ses outils de communication internes et externes,
- de son progiciel de gestion des dossiers de demande d'intervention et de l'ensemble des logiciels utilisés dans l'entreprise.

TITRE III ACCES A L'EMPLOI

Article III.1 - Accès aux offres d'emploi internes :

Les managers et les Ressources Humaines attacheront une attention particulière à l'accès des collaborateurs handicapés aux offres d'emploi internes.

Article III.2 - Développement du recrutement externe de personnes handicapées :

L' AGEFIPH s'engage à :

- développer l'accueil de stagiaires handicapées au sein de l'AGEFIPH
- développer l'accès à l'emploi des personnes handicapées à l'AGEFIPH en vue d'atteindre un taux d'emploi minimal de **10%** sur la période du présent accord.

Pour atteindre cet objectif l'AGEFIPH s'engage à :

- diffuser systématiquement ses offres d'emploi externes sur son Site Internet dès lors qu'elles n'ont pas été pourvues à l'interne,
- participer à un ou plusieurs événements organisés dans le cadre de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées afin de recruter des candidats handicapés,
- développer sa participation à des forums de recrutement correspondant aux métiers de l'AGEFIPH, (en moyenne 2 fois par an),
- développer ses relations partenariales avec le réseau Cap-emploi en adressant systématiquement ses offres d'emploi externes aux Cap-Emploi de la région concernée,
- développer ses relations partenariales avec les « bureaux des étudiants handicapés » des Universités et des Ecoles qui en sont dotées.

TITRE IV FORMATION

Considérant l'importance d'un accompagnement adapté à l'évolution des métiers pour les personnes en situation de handicap, les parties signataires du présent accord conviennent que la formation est un outil majeur et prioritaire.

Au-delà des dispositions définies au titre III de l'accord GPEC du 22 octobre 2008, l'AGEFIPH s'engage à :

- vérifier la compatibilité des conditions matérielles et pédagogiques des formations proposées au titre du plan comme du DIF avec le handicap du salarié et à défaut se donne les moyens de répondre aux difficultés rencontrées,
- sensibiliser ses managers, qui devront attacher une attention particulière à favoriser l'accès de leurs collaborateurs handicapés à l'offre de formation proposée par l'AGEFIPH dans le cadre du plan de formation et du DIF.

Article IV.1 Le Bilan de Compétences (Cf. article III.3 de l'accord GPEC)

L'autorisation d'absence nécessaire à la réalisation d'un bilan de compétences sera systématiquement accordée par les Ressources Humaines aux personnes handicapées.

Article IV.2 Le recrutement de personnes handicapées en contrat en alternance.

Le recrutement des personnes handicapées en alternance s'opérera en priorité sur des métiers cibles de l'association définis en concertation avec « la mission d'observation des métiers et des compétences » et après avis du Comité d'Entreprise.

L'AGEFIPH se fixe comme objectif de réserver la moitié de ses contrats en alternance à des personnes handicapées.

Au-delà de la politique de recrutement de personnes handicapées en alternance au sein de l'association, l'AGEFIPH entend concourir à l'insertion professionnelle des personnes handicapées qu'elle a recrutées en contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage à l'AGEFIPH ou au sein d'une autre entreprise.

A compter de janvier 2009, l'AGEFIPH met en place un dispositif d'accompagnement à la recherche d'emploi et à l'insertion professionnelle pour les personnes handicapées qui ne seront pas embauchés en CDI ou en CDD par l'AGEFIPH à l'issue de leur contrat en alternance.

A cet effet, les Ressources Humaines organiseront une session de formation et d'accompagnement de type « atelier de rédaction de Curriculum Vitae » et de lettres de motivations, simulation d'entretiens, recherche de formations complémentaires.

Parallèlement un partenariat sera mis en œuvre entre les RH et le Cap-Emploi du département du domicile du collaborateur (ou tout autre organisme de placement financé par l'AGEFIPH), en vue de favoriser son insertion professionnelle rapide et durable.

Cet accompagnement prendra fin six mois après le terme du contrat en alternance.

Cet accompagnement sera réalisé sur le site de recrutement du collaborateur avec l'appui d'un prestataire spécialisé (cabinet d'out-placement).

Concernant les « alternants » handicapés, le tutorat sera effectué en lien étroit avec le référent handicap et le médecin du travail.

Une formation particulière sera proposée aux tuteurs d'alternants handicapés.

TITRE V VIE AU TRAVAIL ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Article V.1 - Vie au travail :

L'AGEFIPH s'engage à mobiliser pour l'ensemble de ses salariés bénéficiaires de la loi de février 2005 les dispositions relevant de sa politique « vie au travail » :

Dans ce cadre les Ressources Humaines proposeront :

- Un diagnostic de la situation professionnelle de chaque salarié handicapé tous les 3 ans, à compter de la signature de l'accord.
- Des préconisations visant à garantir la meilleure adéquation du collaborateur handicapé avec son poste de travail,
- La mise en œuvre de ces mesures.

Article V.2 - Maintien dans l'emploi :

Au moment de la survenance ou de l'aggravation de la situation de handicap, des mesures seront proposées au salarié en partenariat avec le médecin de travail et le référent handicap pour garantir son maintien durable dans l'emploi.

Lors de l'introduction de nouveaux outils ou de nouvelles méthodes de travail, la Direction apportera une attention particulière à leur adaptation aux contraintes rencontrées par les collaborateurs handicapés.

Les Ressources Humaines mobiliseront autant que de besoin l'appui de prestataires spécialisés, en particulier le SAMETH du département concerné en vue de rechercher et mettre en œuvre de solutions de maintien dans l'emploi

Article V.3 - Faciliter le télétravail :

S'il est constaté par le médecin du travail qu'une personne handicapée éprouve des difficultés à se rendre sur son lieu de travail, et qu'aucune autre solution ne peut être trouvée pour la maintenir dans son poste, un dispositif de télétravail conforme à la réglementation en vigueur sera étudié.

Article V.4 – Contribution à la prise en charge des frais de transports adaptés :

Si en raison de sa déficience, un collaborateur de L'AGEFIPH ne peut utiliser les transports en commun et que le cumul des mesures compensatrices prévues par la MDPH de son département et par le budget d'intervention de l'AGEFIPH est insuffisant, une aide financière annuelle pourra lui être attribuée par l'AGEFIPH, après étude de sa situation par les Ressources Humaines.

Cette aide ne saurait, en tout état de cause, être supérieure à un mois de salaire de base de la catégorie B1 de la grille de classification. (Le salaire s'entend hors primes).

Article V.5 - Retour des salariés après un arrêt de travail de plus de 3 mois

Afin de garantir le retour dans de bonnes conditions d'un collaborateur après un arrêt maladie long (de plus de trois mois), un entretien lui sera proposé par son responsable d'unité assisté du référent handicap, il permettra de :

- préciser le contenu du poste de travail et les fonctions du collaborateur,
- identifier les besoins spécifiques liés à la déficience,
- déterminer les besoins d'actualisation des connaissances nécessaires compte tenu des évolutions que l'AGEFIPH aura connues au cours de l'absence,
- échanger sur les souhaits d'évolution professionnelle du collaborateur,

Ce diagnostic sera transmis aux Ressources Humaines qui organiseront la mise en œuvre des solutions en termes de charge de travail, d'organisation du travail, de formation et/ou d'accompagnement répondant aux besoins individuels du collaborateur.

Après validation du plan d'action par les Ressources Humaines une information sera faite en direction du collaborateur et de son responsable hiérarchique.

Le responsable informera l'ensemble des membres de l'unité, dans le cadre d'une réunion d'équipe, des éventuels changements intervenus dans les missions confiées au collaborateur.

Les salariés qui ont eu un arrêt de travail de plus de 3 mois pourront solliciter auprès des Ressources Humaines un diagnostic « vie au travail ». Celui-ci leur sera accordé systématiquement.

RSP
TK
E44
J25
3

TITRE VI RECOURS A LA SOUS-TRAITANCE

Dans le cadre de ses achats de produits et services, l'AGEFIPH recherchera à solliciter autant que possible des EA ou ESAT.

Chaque responsable d'unité, gestionnaire d'un budget de fonctionnement, signalera systématiquement au Contrôle de Gestion le recours à un EA ou à un ESAT.

Le Contrôle de Gestion transmettra un tableau de synthèse des engagements réalisés aux Ressources Humaines de manière à ce que cette dépense soit prise en compte dans le cadre du calcul de l'obligation d'emploi.

Un bilan annuel de ces dépenses sera réalisé par les Ressources Humaines et un tableau de synthèse intégré au rapport annuel sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

TITRE VII DISPOSITIONS GENERALES

Article VII.1 Entrée en vigueur, durée et mise en œuvre de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa date de signature et prend effet à compter du **1^{er} janvier 2009**.

Article VII.2 Suivi de l'accord

Sans préjudice des compétences de l'ensemble des instances représentatives du personnel existantes, il est institué **une commission de suivi et d'interprétation** composée d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord ainsi que trois représentants de la Direction dont le Référent Handicap.

Cette commission a pour objet le suivi et d'interprétation de la mise en œuvre des différentes mesures prévues au titre du présent accord.

Les parties conviennent que la commission de suivi du présent accord se réunit au moins **une fois par an**.

L'ordre du jour est déterminé d'un commun accord entre les signataires 30 jours avant la tenue de la commission. Les documents nécessaires à l'analyse des points inscrits à l'ordre du jour sont communiqués par la direction aux membres de la commission au moins 15 jours ouvrés avant la date de la réunion.

La première réunion devra se tenir avant le 31 Mars 2009.

Article VII.3 Communication de l'accord

Le présent accord sur l'Emploi et le Maintien dans l'Emploi des Personnes Handicapées à L'AGEFIPH fera l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des collaborateurs de l'AGEFIPH au plus tard le 31 janvier 2009.

Article VII.4 Dépôt et Publicité

Le présent accord est établi en dix exemplaires et sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prudhommes des Hauts de Seine et de la D.D.T.E.F.P des Hauts de Seine.

Fait à Bagneux le 22 octobre 2008,

Le Directeur Général,



Pierre Blanc.

Pour la CFE-CGO,



Le Délégué Syndical,
Marc DUHAMEL.

Pour la CFDT,



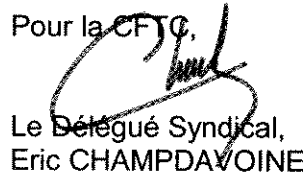
Le Délégué Syndical,
Eric DAHLQUIST

Pour la CGT-FO,



La Déléguée Syndicale
Sylvie SURUN

Pour la CFTC,



Le Délégué Syndical,
Eric CHAMPDAVOINE

Pour la CGT,



Le Délégué Syndical,
Frédéric Le PROVOST,