**GROUPE TEXA**

**Dans sa configuration sociale actuelle,**

**constitué par les membres de l’UES :**

**TEXA SERVICES SAS**

**TEXA SAS**

**TEXA GLOBAL SOLUTIONS SAS**

**TROCADERO PARTICIPATIONS**

**GBA SAS**

**TEXACORP**

**CELLINKS**

**37, rue de la Victoire**

**75009 PARIS**

\* \* \* \* \*

**ACCORD**

**EN FAVEUR DE L’EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

\* \* \* \* \*

Entre :

Le Groupe TEXA, dans sa configuration sociale actuelle, constitué par les membres de l’UES :

* TEXA SERVICES, Société par Actions Simplifiée au capital de 76 224 euros

 dont le siège social est sis 37, rue de la Victoire à PARIS (75009)

 Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris

 sous le numéro RCS B 341 810 232

 SIRET : 341 810 232 00023 – NAF 7022Z

* TEXA, Société par Actions Simplifiée au capital de 762 245 euros

 Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris

 sous le numéro RCS B 392 488 722

 SIRET : 392 488 722 00019 – NAF 6621Z

* TEXA GLOBAL SOLUTIONS, Société par Actions Simplifiée au capital de 38 112 euros

 Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris

 sous le numéro RCS 417 531 431

 SIRET : 417 531 431 00019 – NAF 8299Z

* GBA, Société par Actions Simplifiée au capital de 500 000 euros

 Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris

 sous le numéro RCS B 491 314 183

 SIRET : 491 314 183 00014 – NAF 7022Z

* TROCADERO PARTICIPATIONS, Société par Actions Simplifiée au capital de 41 083 390 euros

 Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris

 sous le numéro RCS B 752 470 831

 SIRET : 752 470 831 00021– NAF 6420Z

* TEXACORP, Société par Actions Simplifiée au capital de 102 130 862 euros dont le siège social est sis 37 rue de la Victoire à PARIS (75009)

Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris

sous le numéro RCS B 820 803 484

SIRET : 820 803 484 00022 – NAF 6420Z

* CELLINKS, Société par Actions Simplifiée au capital de 100 000 euros dont le siège social est sis 37 rue de la Victoire à PARIS (75009)

Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris

sous le numéro RCS B 841 215 791

SIRET : 820 803 484 00010 – NAF 6622Z

Représentées par Monsieur, en qualité de Président du Directoire

Et :

• Madame et Madame

Agissant en qualité de Déléguées Syndicales du syndicat CFDT

 7-9 rue Euryale Dahynin – 75019 PARIS

• Madame

Agissant en qualité de Déléguée Syndicale du syndicat SN2A – CFTC

Bourse du travail – 21, rue Roque de Fillol – 92800 PUTEAUX

• Monsieur

Agissant en qualité de Délégué Syndical du syndicat SNECAA CFE-CGC

35, rue du Faubourg Poissonnière – 75009 PARIS

PLAN DE L’ACCORD

[PREAMBULE 5](#__RefHeading___Toc27989503)

[I. CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD 7](#__RefHeading___Toc27989504)

[II. LE RECRUTEMENT EXTERNE DE NOUVEAUX COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP 7](#__RefHeading___Toc27989505)

[ Plan d’embauche 8](#__RefHeading___Toc27989506)

[ La recherche des candidats 8](#__RefHeading___Toc27989507)

[ Processus d’entretien 9](#__RefHeading___Toc27989508)

[ L’accueil et l’insertion 10](#__RefHeading___Toc27989509)

[III. FAIRE EVOLUER LE REGARD SUR LE HANDICAP & ENCOURAGER LES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP EN POSTE A SE DECLARER 11](#__RefHeading___Toc27989510)

[ COMMUNIQUER sur le handicap 11](#__RefHeading___Toc27989511)

[ SENSIBILISER sur le handicap 12](#__RefHeading___Toc27989512)

[IV. LE MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 13](#__RefHeading___Toc27989513)

[ L’adaptation du poste de travail ou la reconnaissance du poste occupé 13](#__RefHeading___Toc27989514)

[ Plan de formation et gestion des carrières 14](#__RefHeading___Toc27989515)

[ Accompagnement dans la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) 15](#__RefHeading___Toc27989516)

[ Aide financière dans les équipements médicaux 15](#__RefHeading___Toc27989517)

[ Autorisation d’absence indemnisée 15](#__RefHeading___Toc27989518)

[ Le paiement des jours correspondant au délai de carence en cas de maladie 16](#__RefHeading___Toc27989519)

[ Le télétravail 16](#__RefHeading___Toc27989520)

[ L’accessibilité des lieux de travail 17](#__RefHeading___Toc27989521)

[ Mise en place d’indicateurs d’alerte 17](#__RefHeading___Toc27989522)

[V. LE RECOURS AU SECTEUR DE TRAVAIL ADAPTE ET PROTEGE 17](#__RefHeading___Toc27989523)

[VI. LES MOYENS MIS EN ŒUVRE 18](#__RefHeading___Toc27989524)

[ Le « référent handicap » 18](#__RefHeading___Toc27989525)

[ Les indicateurs de suivi 19](#__RefHeading___Toc27989526)

[ Engagement financier 20](#__RefHeading___Toc27989527)

[VII. SUIVI DE L’ACCORD - PILOTAGE 20](#__RefHeading___Toc27989528)

[ Rôle des Organisations Syndicales et instances représentatives du personnel 20](#__RefHeading___Toc27989529)

[ Création d’une Commission de suivi 20](#__RefHeading___Toc27989530)

[ Rendez-vous avec la DIRECCTE 21](#__RefHeading___Toc27989531)

[VIII. DATE D’EFFET - DUREE DE L’ACCORD - REVISION 21](#__RefHeading___Toc27989532)

[IX. DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD 22](#__RefHeading___Toc27989533)

**ETANT EXPOSE AU PREALABLE :**

# PREAMBULE

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 relative à l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit la notion de handicap, comme « toute limitation d’activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d’une altération substantielle, durable ou définitive d’une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d’un polyhandicap ou d’un trouble de santé invalidant».

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L 5212-1 et suivants du Code du travail relatifs à l’emploi des travailleurs en situation de handicap.

L’UES TEXA mène depuis plusieurs années des actions pour recruter des personnes en situation de handicap mais également des mesures ciblées envers le personnel en situation de handicap. Néanmoins, celles-ci doivent être renforcées avec une démarche davantage proactive, plus structurée et formalisée ; et permettre ainsi de répondre aux différentes situations rencontrées qui freinent la volonté affirmée de l’entreprise d’évoluer en la matière.

Cela se traduit notamment aujourd’hui sur le terrain par le manque de sensibilisation des managers et des opérationnels sur le Handicap, ralentissant le rythme des embauches envisagées et ne garantissant pas une bonne intégration, le maintien dans l’emploi ni l’évolution de carrière des collaborateurs reconnus travailleurs en situation de handicap. L’accompagnement de ces personnes reste, par ailleurs, encore insuffisant, notamment dans la mise en œuvre du plan de formation qui ne prend pas forcément en compte leurs problématiques propres.

La volonté de l’UES TEXA de pallier à ces multiples problématiques s’est récemment traduite par la structuration de son service Ressources Humaines qui compte désormais deux psychologues, clinicien et du travail, avec des expériences significatives dans le champ du handicap. Cela constitue la première étape indispensable au pilotage d’un plan ambitieux pour ces trois prochaines années, avec des objectifs clairs et mesurables.

La Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 dite *Avenir professionnel* et les décrets qui suivent réforment en profondeur les obligations des employeurs à l’égard des personnes en situation de handicap mais également les obligations, le financement/aides des EA (entreprises adaptées) avec la création de 40 000 emplois supplémentaires pour les personnes en situation de handicap d’ici 2022.

Cette Loi maintient notamment la possibilité de négocier un accord d’entrepriseprévoyant un programme en faveur des personnes en situation de handicap permettant de s’acquitter de l’obligation d’emploi, sous réserve d’agrément par arrêté du préfet du département pour la durée de validité de l’accord. Ce programme doit obligatoirement comporter un plan d’embauche et un plan de maintien dans l’emploi.

L’UES TEXA a la volonté de mettre en œuvre une réelle politique handicap durable dans la démarche RSE du Groupe, avec des engagements dont les objectifs sont les suivants :

* Atteindre au minimum 6% de salariés bénéficiaires de l’obligation d’emploi des personnes handicapées ou de s’y en rapprocher via une politique à l’embauche renforcée sur tous les types d’emploi existants dans l’UES et des mesures incitatives à se déclarer pour les salariés déjà en poste. Malgré la progression régulière du taux d’emploi ces trois dernières années, le niveau de ce taux est encore loin des objectifs imposés par le législateur.
* Maintenir dans l’emploi les salariés reconnus travailleurs handicapés par l’amélioration des conditions de travail, de sécurité et d’accessibilité.
* Promouvoir une réelle culture de l’intégration des personnes en situation de handicap en mobilisant l’ensemble du personnel, tout au long de leur parcours professionnel au sein de l’UES, et en luttant contre les stéréotypes et toute forme de discrimination. Et ce, notamment grâce aux campagnes de sensibilisation et de formation.
* Instaurer des process pour renforcer les interactions entre les différents acteurs et s’assurer du respect des engagements pris : Chargés de recrutement, Responsables ressources humaines, Managers, Représentants du personnel, Médecine du travail, Responsable Immobilier, Responsable des Achats, Référent handicap, Equipes formation, Marketing.

Ainsi, l’opportunité de se doter d’un premier accord doit permettre de créer les conditions favorables pour mettre en place un certain nombre d’actions concrètes adaptées aux réalités de l’UES TEXA (via un audit réalisé par un prestataire externe, TH Conseil) et initier une action collective durable associant notamment Dirigeants, ressources humaines, managers, collaborateurs, instances représentatives du personnel, médecine du travail, AGEFIPH et autres intervenants sur le marché de l’emploi.

Cet accord s’inscrit dans la continuité du projet VASCO lancé depuis plusieurs mois et tend à améliorer la qualité de vie au travail des collaborateurs en situation de handicap, un axe majeur de développement au sein de l’UES TEXA.

Si l’UES TEXA souhaite, dans les meilleurs délais, employer 6 % de travailleurs en situation de handicap, elle affirme sa volonté d’atteindre cet objectif en ayant envers les salariés en situation de handicap les mêmes exigences en matière de compétence qu’envers les autres collaborateurs.

En effet, un niveau adapté puis développé des savoirs est une condition essentielle pour garantir à tous :

* Une intégration réussie
* L’existence d’opportunités de carrière tout au long de la vie professionnelle
* L’accès à l’ensemble des dispositifs de gestion des ressources humaines et de formation professionnelle

Cette politique menée contribue à l’enrichissement du capital humain de l’UES, gage de l’engagement professionnel des collaborateurs et par suite de la performance de l’entreprise.

A cette fin, l’UES TEXA mettra en œuvre, en les combinant, les mesures décrites ci-dessous.

#  CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD

Le présent accord s’applique à l’ensemble des Sociétés précitées composant l’UES et s’applique aux salariés issus de la liste des bénéficiaires définis par l’article L 5212-13 du code du travail à savoir :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à [l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074069&idArticle=LEGIARTI000006796672&dateTexte=&categorieLien=cid) ;

2° 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 attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article [L. 241-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074068&idArticle=LEGIARTI000031709725&dateTexte=&categorieLien=cid) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles [L. 241-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074068&idArticle=LEGIARTI000031709727&dateTexte=&categorieLien=cid) et [L. 241-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074068&idArticle=LEGIARTI000031709729&dateTexte=&categorieLien=cid) du même code ;

6° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

7° Les titulaires de la carte “ mobilité inclusion ” portant la mention “ invalidité ” définie à [l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074069&idArticle=LEGIARTI000006797041&dateTexte=&categorieLien=cid) ;

8° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

et d’une manière plus générale à l’ensemble des collaborateurs.

#  LE RECRUTEMENT EXTERNE DE NOUVEAUX COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Les parties signataires de l’accord souhaitent créer les conditions qui permettront à l’UES de recruter des travailleurs en situation de handicap en contrat à durée indéterminée ou déterminée pour ceux disposant des compétences attendues ou en contrats de formation en alternance (contrats à durée déterminée ou indéterminée) pour ceux devant acquérir ces aptitudes.

L’UES TEXA mettra l’accent sur la qualité des processus de recrutement/comblement de poste en facilitant l’insertion des personnels d’un point de vue humain, organisationnel et matériel. Par ailleurs, les interactions entre les différents protagonistes dans le process de recrutement et le process d’intégration seront davantage structurées.

# Plan d’embauche

Le bilan des précédentes actions menées permet aux signataires de cet accord de partager les enseignements suivants sur les points forts de la politique handicap de l’UES TEXA, et sur les efforts supplémentaires à réaliser :

* Les activités de sourcing et de recrutement de travailleurs en situation de handicap au sein du service RH s’avèrent globalement intégrées mais peuvent être encore plus efficaces

Le recrutement sur les métiers « support opérationnel » (avec un niveau de qualification peu élevé) et les fonctions supports sont des domaines où les résultats peuvent être améliorés

L’UES TEXA souhaite renforcer sa politique d’emploi en faveur des personnes en situation de handicap sur la base de leurs capacités et de leurs compétences professionnelles.

Les signataires du présent accord se fixent comme objectif d’agir en faveur de l’emploi des personnes en situation de handicap par l’augmentation progressive du nombre de personnes reconnues en situation de handicap au sein de l’UES, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et en tenant compte de la GPEC définie pour les trois prochaines années (Cf accord du 4 juillet 2019).

L’engagement de référence de l’UES TEXA en matière de recrutement des personnes en situation de handicap, sur la période 2020-2022 est le suivant :

* 2020 : 10 recrutements de personnes en situation de handicap,
* 2021 : 15 recrutements de personnes en situation de handicap,
* 2022 : 21 recrutements de personnes en situation de handicap,

Soit un total de 46 recrutements de personnes en situation de handicap sur la durée de l’accord permettant de faire progresser le taux prévisionnel de personnes en situation de handicap dans les effectifs de 2,44% en 2019 à 4,49% en 2022.

La mise en place d’indicateurs de suivi sur le recrutement de personnes en situation de handicap dans les équipes de managers et recruteurs sera effectuée. Un objectif de recrutement par recruteur par an pourra être envisagé. Le Responsable développement RH analysera et échangera avec les chargés de recrutement sur les bonnes et mauvaises pratiques dans une logique d’amélioration continue des pratiques et l’atteinte du nombre de recrutements de salariés en situation de handicap attendu.

Pour remplir ces objectifs en matière de recrutement, l’UES TEXA avec l’appui des équipes de recrutement, mènera les actions suivantes.

# La recherche des candidats

La mise en place de relations privilégiées avec les entités spécialement dédiées à l’insertion des travailleurs en situation de handicap sera recherchée, en particulier de jeune diplômés :

* Avec des organismes ou associations (TH Conseil)
* Avec les structures généralistes ou spécialistes de l’emploi des personnes handicapées (Cap Emploi…)
* Avec des sites internet/job-board (handicap.fr)

Ces organismes seront destinataires des offres d’emploi diffusées par l’UES TEXA avec mention de la nature du contrat, des compétences attendues (formation, expérience, etc.) et des conditions d’exercice.

Par ailleurs, l’UES TEXA prônera une politique de recrutement Handi-accueillante par la présence de la mention suivante dans ses annonces d’emploi (interne ou externe) : « ***Notre politique de recrutement est engagée en faveur de l'intégration des travailleurs en situation de handicap*** ». L’UES TEXA ambitionne d’obtenir à moyen terme le « label d’Entreprise Handi-accueillant ». Ce label s’appuie sur la norme AFNOR NFX50-783 fixant au minimum 62 exigences pour faciliter l’intégration et l’autonomie des travailleurs en situation de handicap avec 14 grands axes d’actions (l’accessibilité à l’information, le recrutement, les aménagements de postes, les possibilités d’évolution de carrières, les accès aux locaux, la sécurité, la signature d’un accord avec les partenaires sociaux, la sensibilisation et la formation, le maintien dans l’emploi, les processus d’achat dans les entreprises protégées..).

La Direction veillera à ce que des représentants de l’UES TEXA soient présents lors de forums de recrutements ou diverses manifestations en lien avec le handicap. Des participations seront versées à des organismes et/ou des associations liés au handicap lors d’organisation de manifestations caritatives pour les personnes en situation de handicap. Elles viseront à renforcer la sensibilisation du personnel en faveur de l’insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

Enfin, des relations seront développées avec les établissements de l’enseignement secondaire et/ou supérieur afin de présenter les opportunités de formation en alternance offertes par l’UES TEXA et de les informer sur la politique de l’UES en faveur des personnes en situation de handicap. Dans le cadre de ses objectifs en matière de recrutement, l’UES TEXA s’efforcera de prévoir à minima une embauche en contrat d’alternance par an sur les deux premières années d’application de l’accord et un objectif de deux contrats en alternance à minima la troisième année. L’UES TEXA versera également des participations aux établissements de formation initiale afin de les aider dans leur programme d’insertion des étudiants en situation de handicap.

De même, la Direction diffusera les offres de formations en alternance sur les sites de recrutement dédiés aux travailleurs en situation de handicap. L’UES TEXA déplore l’absence d’alternants en situation de handicap dans ses effectifs. Pourtant, ils constituent de réels tremplins en vue de la signature d’un contrat de travail à l’issue de leur période de formation.

# Processus d’entretien

Lors du processus d’entretien à une offre d’emploi, l’UES TEXA présentera virtuellement le poste à pourvoir au candidat en s’appuyant de la fiche de poste. La personne en charge de mener l’entretien demandera au candidat si des besoins particuliers seront nécessaires pour pouvoir occuper le poste. L’objectif étant que le candidat sache, en connaissance de cause, les attendus du poste et exprime les besoins en compensation éventuels à mettre en place en fonction de l’existence de son handicap/pathologie. A ce titre, la politique handicap menée au sein de l’UES TEXA sera valorisée et présentée au candidat.

Le manager et/ou le service recrutement remontera les besoins identifiés au service RH afin de les mettre en œuvre (adaptation du poste de travail, aménagement de l’accessibilité de l’environnement de travail, mise en place d’aides techniques…) dans l’éventualité où la candidature serait retenue.

En aucun cas, le candidat exprimant des besoins en compensation sera écarté du processus de recrutement sur ce motif.

# L’accueil et l’insertion

Dans chaque établissement de l’UES TEXA, les nouveaux embauchés en situation de handicap auront accès aux mêmes dispositifs d’intégration que les autres salariés.

Cependant, afin de prendre pleinement en compte les spécificités liées au handicap et garantir une intégration réussie, les mesures complémentaires suivantes seront ou pourront être mises en œuvre :

* Le service RH contactera personnellement tout nouveau collaborateur, déclarant sa situation de handicap, afin de comprendre ses besoins spécifiques, lui demander le niveau de confidentialité qu’il souhaite autour de son handicap, selon le degré de confidentialité choisi, relayer les informations nécessaires aux interlocuteurs concernés (selon les cas : manager, équipe, tuteur).
* S’il y a lieu, préparer l’équipe de travail à l’intégration de la personne : avec son accord, informer et sensibiliser le manager et l’équipe au type de handicap pour créer un environnement favorable à son accueil et intégration.
* Des tuteurs seront identifiés sur la base du volontariat dans chaque établissement afin d’organiser et de faciliter l’intégration des personnes handicapées nouvellement recrutées. Ces tuteurs pourront eux-mêmes être des salariés en situation de handicap.
* Un entretien individuel avec la médecine du travail à la prise de poste afin d’identifier les aménagements éventuels nécessaires du poste de travail, les besoins de formation spécifiques, souhaitables compte tenu de la nature du handicap.

Pour faire vivre une politique handicap, il est primordial d’instaurer des partenariats de confiance avec le service de santé au travail composé d’une équipe pluridisciplinaire : médecin du travail, infirmier du travail, assistante sociale, ergonome, psychologue… Aussi, afin de développer la collaboration avec les médecins du travail, le service RH informera les différents centres de santé au travail d’un accord signé en faveur du handicap, des dispositions du présent accord et de la présence d’un référent handicap.

* Un suivi individualisé par le service RH et le référent handicap afin d’aider et éventuellement détecter et pallier toutes difficultés auxquelles le salarié ou ses collègues peuvent être confrontés
* Un bilan de situation à l’issue de la période d’essai avec le service RH

#  FAIRE EVOLUER LE REGARD SUR LE HANDICAP & ENCOURAGER LES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP EN POSTE A SE DECLARER

L’atteinte des 6% de salariés bénéficiaires de l’obligation d’emploi des personnes handicapées passe par une politique d’emploi mais également en encourageant les salariés déjà en poste à se déclarer. Ces derniers ne le font pas soit par manque d’information soit par peur du regard des autres collègues. Ainsi, l’UES entend renforcer ses actions sur des domaines où les résultats peuvent être améliorés notamment la sensibilisation au handicap des managers, des équipes ressources humaines, et des collaborateurs (plus particulièrement des collaborateurs des équipes au sein desquelles les salariés en situation de handicap sont embauchés).

# COMMUNIQUER sur le handicap

Mettre en place une politique handicap au sein de l’UES TEXA, c’est avant tout une histoire de préjugés à briser ! La communication est un axe primordial que ce soit sur les actions réalisées par l’UES TEXA ou les témoignages de salariés ayant bénéficié des mesures /soutien de la Direction.

L’UES TEXA délivrera une information globale concernant le présent accord auprès de l’ensemble des collaborateurs.

La Direction diffusera une communication régulière des actions menées par le biais des différents supports de communication existant dans l’entreprise (intranet, Workplace, affichage dans les bureaux, lettre mensuelle présentée dans chaque site, newsletters, Vascomag…), sur les réseaux sociaux professionnels (linkedIn) ou de nouveaux supports.

L’ensemble de ces actions auront pour objectif de :

* Informer sur le contexte légal et réglementaire, et sur les engagements pris par l’UES TEXA
* Informer sur la notion de handicap (les différents types de handicap visibles et invisibles), le statut de travailleur handicapé
* Donner une juste image du handicap, sans le dramatiser, ni le minimiser
* Conseiller sur l’attitude à adopter avec une personne en situation de handicap (collègue, client…)
* Souligner l’importance du rôle de chacun dans l’accueil de travailleurs en situation de handicap
* Faire connaitre les acteurs et les dispositifs mis en place auprès des salariés

Un référent handicap dont le rôle est précisé dans le présent accord sera désigné au sein de l’UES TEXA. Il pourra être l’interlocuteur direct des salariés en situation de handicap pour toutes questions sur leurs « statut » ou problématiques rencontrées. Ce référent sera le relais entre les managers, le service RH et le salarié. Ainsi, il sera en copie des échanges entre les différents acteurs sur une problématique, une question concernant le collaborateur en situation de handicap. Les coordonnées du référent (e-mail et téléphonique) seront diffusées à l’occasion des campagnes d’information sur le handicap.

Le rôle des IRP, véritable relais informatif, est essentiel. Ils donneront vie à la politique handicap, en informant leurs collègues des mesures existantes, soutenues et promues par la Direction. L’UES TEXA encouragera le Comité Social Entreprise à communiquer sur son site internet.

Dans le cadre de leurs démarches commerciales, les Dirigeants de l’UES TEXA communiqueront à l’extérieur auprès des clients sur les actions et interventions entreprises en matière d’emploi et d’insertion de travailleurs en situation de handicap.

# SENSIBILISER sur le handicap

L’UES TEXA a besoin de mobiliser plus largement ses acteurs internes pour les outiller et améliorer l’intégration des personnes en situation de handicap.

La Direction entend lancer des évènements pour faire évoluer le regard sur le handicap dans les établissements de l’UES TEXA (ex. opération de mise en situation de handicap - L’objectif étant de priver les salariés d’un de leur sens ou de certains de leurs gestes et de se mettre à la place des personnes en situation de handicap et prendre conscience des difficultés concrètes qu’elles rencontrent au quotidien). Ceux-ci seront organisés pendant le temps de travail sur le lieu de travail.

Par ailleurs, des actions de formation et de sensibilisation seront dispensées aux managers et aux personnes directement concernées par le recrutement, l’accompagnement, le reclassement et la gestion des personnes en situation de handicap. Il sera veillé également à informer et sensibiliser au handicap les nouveaux membres de l’encadrement lors de leur prise de poste dans l’UES TEXA. Ces formations permettront de lever les représentations faites sur le handicap notamment à la réception d’un CV mais également de gagner en aisance pour aborder le sujet du handicap lors d’un entretien (notamment un éventuel aménagement des objectifs annuels) ou encore de comprendre la difficulté des collaborateurs à se manifester et à faire une démarche de RQTH, faire connaître le Secteur de Travail Protégé et Adapté et l’intérêt de travailler avec eux.

Les tuteurs identifiés sur la base du volontariat dans chaque établissement, chargés de faciliter l’intégration des personnes handicapées nouvellement recrutées bénéficieront également d’une formation sur la thématique du handicap. En outre, le Responsable des achats sera également sensibilisé au handicap notamment sur les spécificités de fonctionnement du Secteur de Travail Protégé et Adapté.

Enfin, les membres de la CSSCT mais également les Délégués Syndicaux seront formés sur le handicap pour mener à bien leurs missions sur la politique handicap.

Les mesures de communication/sensibilisation prévues dans le présent chapitre à destination des managers, des collaborateurs, des tuteurs, des élus, du Responsable des achats seront financées par le budget prévisionnel de l’accord dans la limite de 25% du budget en intégrant les actions de pilotage et de suivi de l’accord par le référent handicap mentionnées au chapitre 6.

Les actions de formation prévues à destination du service recrutement ayant pour but direct l’emploi seront financées par le budget Plan d’Embauche. Les actions prévues pour le service RH avec pour finalité le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés seront financées par le budget Maintien dans l’emploi.

#  LE MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le maintien dans l’emploi des salariés dont le handicap est reconnu est un objectif prioritaire. L’UES TEXA s’engage, grâce notamment aux moyens proposés dans l’accord à adapter les postes de travail ou les fonctions occupées par les salariés bénéficiaires de l’obligation d’emploi afin de les maintenir dans leur emploi.

Par ailleurs, identifier les situations problématiques le plus en amont possible, et partager sur les solutions, permet de mieux accompagner les personnes concernées. A ce titre, la collaboration entre les acteurs est primordiale : médecin du travail, CSSCT, manager, responsable RH, responsable des achats et référent Handicap. Afin de parer aux éventuelles inaptitudes ou départs de l’entreprise pour d’autres motifs, l’UES TEXA mettra en place lors de cet accord des mesures préventives, détaillées ci-dessous.

Les mesures de maintien dans l’emploi déclinées ci-après poursuivent les objectifs suivants :

* Offrir un mieux-être dans le quotidien de travail des travailleurs en situation de handicap.
* Leur permettre de s’inscrire durablement dans l’emploi et d’évoluer professionnellement en prenant en compte leur situation de handicap.
* Proposer des solutions concrètes pour répondre à une situation rendue complexe en raison d’une problématique de santé.
* Aider les équipes à répondre aux objectifs de productivité auxquels elles sont soumises.

# L’adaptation du poste de travail ou la reconnaissance du poste occupé

Au moment de la connaissance, la survenance du handicap ou en cas d’aggravation de la situation de santé du salarié reconnu comme travailleur handicapé, des mesures seront prises pour tenir compte de la situation du salarié.

Après examen de la situation du salarié, le suivi des préconisations du médecin du travail pourra donner lieu à :

* Un aménagement de l’accès au poste de travail, un aménagement ergonomique ou informatique du poste (écrans larges, fauteuils ergonomiques, etc.), un aménagement des locaux

Il sera fait appel à un ergonome pour l’étude de l’aménagement physique du poste

* Un aménagement du temps de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacement, passage à temps partiel
* La recherche d’un autre poste (en concertation avec le salarié) dans le cas où la fonction ou l’exercice de la fonction ne peut plus convenir en raison du handicap
* La mise en place d’un aménagement spécifique lors de l’apparition du handicap pendant la relation contractuelle : objectif - accompagner le salarié durant la période d’acceptation.

Le responsable RH sera chargé d’étudier les aménagements possibles en concertation avec la médecine du travail.

Les services achats et services généraux seront associés à la démarche, en cas d’aménagements techniques.

Dans le cadre de ses missions, le Référent handicap sera en charge de vérifier dans la durée de la bonne adéquation des compensations mises en œuvre avec le handicap du collaborateur.

# Plan de formation et gestion des carrières

Les parties au présent accord conviennent que l’insertion des personnes en situation de handicap ne s’arrête pas à la phase d’intégration dans l’emploi mais qu’elle passe aussi par le développement de leurs compétences.

Il est rappelé que les droits à la formation des salariés en situation de handicap sont les mêmes que l’ensemble des collaborateurs.

Afin de faciliter l’accès aux formations proposées, ou de répondre à un besoin particulier lié au handicap ou à la situation de santé, l’UES TEXA peut être amenée à :

* Adapter les formations dispensées au handicap d’une personne formée (aménagement spécifique, modification de la durée et/ou de la localisation, assistance humaine, support de formation…)
* Informer les formateurs sur la présence d’un collaborateur en situation de handicap et sur ses besoins spécifiques s’il y a lieu.

L’UES TEXA développe ces dernières années le recours à l’e-learning dans ses supports de formation.

Suite à la réforme de la formation professionnelle mise en place par la loi avenir professionnel du 5 septembre 2018, les droits acquis au titre du compte personnel de formation (CPF remplaçant le DIF : droit individuel à la formation) sont monétisés depuis le 1er janvier 2019. Dorénavant, ce compte est crédité de 500€ par année complète pour un salarié à temps plein. Il est prévu une majoration de ce montant pour les salariés bénéficiaires de l’obligation d’emploi de travailleurs handicapés.

Ainsi, le compte personnel de formation des salariés reconnus en situation de handicap sera alimenté annuellement par la Direction à hauteur de 300€ par an au titre de la majoration, soit un total de 800€ par an (plafonné à 8 000€). Cette majoration ne saurait être prise en charge par le budget du présent accord.

Par ailleurs, les salariés en situation de handicap bénéficient de réelles opportunités d’évolution de carrière au sein du Groupe avec la Bourse à l’emploi STELLAVENIR via Workplace et des parcours internes de formation mis en place et adaptés pour accompagner les collaborateurs dans leurs nouvelles missions. Les collaborateurs en situation de handicap seront informés dans le cadre de leur entretien professionnel mené avec leur manager des opportunités et des aides accompagnant les mobilités fonctionnelles et/ou géographiques.

# Accompagnement dans la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

La reconnaissance de la qualité de travailleurs en situation de handicap permet aux intéressés de bénéficier des mesures particulières prévues par le présent accord. Par conséquent, il est jugé primordial que la démarche de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap soit encouragée.

Il est rappelé que la démarche de RQTH est une démarche personnelle et volontaire.

Faire reconnaitre sa situation de handicap ou renouveler son statut est une étape parfois difficile à franchir. Pour aider les salariés dans cette situation, le service RH :

* Avisera les personnes dont le statut de Travailleur Handicapé vient à échéance dans l’année
* Accompagnera le collaborateur dans les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé.

Ce soutien sera communiqué à travers les communications régulières mentionnées au Chapitre III.

# Aide financière dans les équipements médicaux

Pour les travailleurs en situation de handicap ayant besoin de matériel médical spécifique leur permettant de compenser les effets du handicap (prothèse auditive, orthèse, ceinture lombaire...), la Direction de l’UES TEXA s’engage à :

* Informer les salariés des mesures d'aide existantes pour le financement du matériel
* Accompagner les personnes concernées dans leur demande de prestation de compensation du handicap
* Prendre en charge financièrement les sommes restant à la charge du salarié (toute en partie dans la limite de 500€) après déduction des aides de droit commun (Sécurité Sociale, mutuelle, Maison Départementale des Personnes Handicapées)

Les aides financières versées pour des équipements médicaux pourront être prises en charge par le budget du présent accord, notamment lorsque le matériel médical permet d’aménager le poste de travail.

# Autorisation d’absence indemnisée

Les collaborateurs en situation de handicap peuvent bénéficier d’absences autorisées rémunérées dans les situations suivantes :

* 3 jours d’absence rémunérée (ou 6 demi-journées) pour les rendez-vous et examens médicaux liés au handicap, sur justificatif, par année civile (du 1er janvier au 31 décembre)
* 1 jour d’absence rémunérée (ou 2 demi-journées) pour la réalisation des démarches administratives liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé. Cette journée est accordée l’année des démarches de reconnaissance ou de renouvellement, en accord avec le manager, sur présentation de justification. Il sera également possible aux parents d’un enfant en situation d’handicap de bénéficier d’un jour, sous réserve de la présentation d’un justificatif.

Les journées ou demi-journées prises pourront être accolées ou non accolées.

Les jours d’absence rémunérée mentionnés dans le présent paragraphe ne seront pas considérés comme des jours d’absences dans le cadre du calcul de la prime de performance du personnel support opérationnel.

Les parties à l’accord s’accordent que les jours d’absences rémunérés ne sont pas pris en charge par le budget du présent accord.

# Le paiement des jours correspondant au délai de carence en cas de maladie

Il est rappelé que le maintien dans l’emploi des salariés dont le handicap est reconnu est un objectif prioritaire pour les parties signataires. Sans remettre en cause ce principe, un collaborateur en situation de handicap peut être amené à s’absenter pour maladie dans le cadre de soins obligatoires en lien avec son handicap. La Convention Collective Nationale de la branche des sociétés d’expertises et d’évaluations applicable aux collaborateurs de l’UES TEXA au jour de la signature du présent accord prévoit en son article 37 un délai de carence de 3 jours calendaires à compter du 2ème arrêt maladie sur une période de 12 mois consécutifs à partir du 1er arrêt de travail.

Dans un objectif d’améliorer le quotidien des travailleurs en situation de handicap qui du fait de leur handicap peuvent se voir prescrire plusieurs arrêts maladie sur 12 mois consécutifs de leur médecin, les 3 jours de carence tels que prévus par la Convention Collective ne seront pas appliqués pour les jours d’arrêts maladie relatifs à des soins obligatoires en lien avec le handicap du salarié, sur justificatifs (RQTH et attestation médicale). Cette mesure s’applique aux collaborateurs bénéficiant d’un an d’ancienneté minimum.

Les parties à l’accord s’accordent que le paiement des jours correspondant au délai de carence pour maladie n’est pas pris en charge par le budget du présent accord.

# Le télétravail

Dans le cadre de l’amélioration de la qualité de vie au travail, des réflexions sont menées au sein de l’UES TEXA en vue de se doter d’un accord ou d’une charte sur le télétravail. Les salariés reconnus en tant que travailleurs handicapés seront éligibles au dispositif de télétravail dans l’UES TEXA dans les mêmes conditions que l’ensemble des salariés.

Compte tenu de leur situation particulière, il sera spécifié dans l’accord/charte que ces salariés bénéficieront d’un volume supérieur de jours de télétravail par rapport à l’ensemble des salariés.

Les demandes de matériel adapté ou ergonomique éventuellement formulées (siège ergonomique, matériel informatique, poste de travail…) en vue du télétravail des personnes en situation de handicap seront étudiées au cas par cas par le service RH et financées par le budget du présent accord. Le matériel qui serait mis en place dans ce cadre resterait la propriété de l’UES TEXA, et serait restitué lorsque le télétravail prendrait fin.

Les dépenses liées à l’accessibilité du domicile privé ne seront pas prises en charge par le budget de l’accord.

# L’accessibilité des lieux de travail

En conformité avec la législation en vigueur, l'UES TEXA veille à l'accessibilité des locaux pour les salariés en situation de handicap. En particulier, lors de recherche de nouveaux locaux, le Responsable Immobilier et Services Généraux est attentif à ce que la réglementation en matière d'accessibilité des personnes en situation de handicap soit respectée (place de parking, toilette aménagée, ascenseurs…).

Les membres de la Commission santé, sécurité et condition de travail veilleront à signaler au service RH toute situation dont elle aurait connaissance, affectant l’accessibilité et la sécurité des personnes concernées.

A ce titre, ils vérifieront si les procédures d'évacuation des locaux ainsi que l'aménagement de signaux de sécurité tiennent compte de l'existence de salariés en situation de handicap.

Les parties à l’accord s’accordent que les dépenses engagées liées à l'accessibilité des locaux professionnels (signalisation, travaux, diagnostics, alarmes visuelles destinées aux déficients auditifs) ne peuvent être prises en charge par le budget du présent accord.

# Mise en place d’indicateurs d’alerte

Dans le cadre de la prévention de l’inaptitude et du maintien dans l’emploi, les salariés reconnus travailleurs handicapés feront l’objet d’un suivi personnalisé du Service RH à travers divers indicateurs (le suivi des absences répétées, des absences longue durée, de l’âge du collaborateur, suivi régulier auprès de la médecine du travail, examen approfondi du contenu des entretiens annuels).

Pour permettre ce suivi et favoriser ainsi le maintien dans l’emploi, tout nouveau manager ou Responsable RH se verra informé des salariés en situation de handicap de son périmètre.

L’amélioration des accès aux environnements de travail pour les salariés en situation de handicap sera étudiée et un indicateur de mesure de la bonne adaptation de ceux-ci sera prévu dans les supports d’entretiens annuels.

# LE RECOURS AU SECTEUR DE TRAVAIL ADAPTE ET PROTEGE

L’emploi direct de personnes en situation de handicap et leur maintien dans l’emploi demeurent deux axes prioritaires de la politique handicap de l’UES TEXA.

Le recours au Secteur de Travail Protégé et Adapté progresse plus lentement. Ce secteur offre pourtant à certaines populations la possibilité d’accéder à l’emploi dans un contexte favorable.

Malgré les évolutions légales et notamment la modification à compter de 2020 de l’impact de la contractualisation avec les Entreprises adaptées (EA) et les ESAT sur le taux d’emploi des travailleurs handicapés, l’UES TEXA continuera à chercher des opportunités de sous-traiter des achats et/ou services auprès d’eux, entre autres dans les domaines suivants : archivages, déménagement, entretien des bureaux, recyclage/récupération de déchets, restauration/traiteur, marquage de produits/fabrication articles de papeterie de bureau, animation numérique/vidéo.

Les dépenses supportées directement en passant par des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des EA ou ESAT pourront être partiellement déduites du montant de la contribution annuelle calculée dans les limites fixées par la loi.

Ainsi, en vue de pérenniser les partenariats existants et de développer le recours aux prestataires, la Direction de l’UES TEXA veillera à travers ses communications et formations destinées au managers à :

* Informer sur le fonctionnement, offres existantes, possibilités de sous-traitance...,
* Encourager l'appel aux ESAT et EA et développer des partenariats locaux pour la sous-traitance de services et achats en valorisant les bénéfices pour les structures partenaires et pour l’UES TEXA,

Par ailleurs, parmi ses différentes actions, le Responsable des achats informera les managers sur les ESAT/EA avec lesquels l’UES TEXA travaille pour étendre les partenariats existants. Il veillera également à participer avec le référent Handicap à des forums spécialisés sur le secteur protégé ou adapté pour étudier d’autres partenariats couvrants l’ensemble du territoire ou au niveau local. A ce titre, le référent Handicap mettra en place et tiendra à jour un annuaire des EA et ESAT intervenant dans les domaines énoncés, à proximité des différents sites de l’UES TEXA. Par ailleurs, le site internet de l’UNEA (Union nationale des entreprises adaptées) https://www.unea.fr/ répertorie les différentes entreprises adaptées par régions, secteurs d’activités.

#  LES MOYENS MIS EN ŒUVRE

# Le « référent handicap »

Un référent handicap sera nommé au sein de l’UES TEXA. Rattaché à la Direction des Ressources Humaines, il travaillera en transversal avec les acteurs internes impliqués pour développer et mettre en œuvre la politique handicap souhaitée. Il sera chargé notamment des missions principales suivantes :

* L’organisation et la mise en œuvre au sein de l’UES des dispositions prises en application du présent accord
* Le suivi des résultats obtenus
* La gestion du budget et de l’avancée des dépenses
* La communication sur sa mission et le handicap auprès de l’ensemble des salariés de l’entreprise
* Etre un interlocuteur privilégié, tant en interne (pour les salariés) qu’en externe, sur les sujets relatifs à l’emploi, et au maintien dans l’emploi des travailleurs en situation de handicap
* Réaliser les bilans quantitatifs et qualitatifs examinés en Commission de Suivi

En parallèle de ses principales prérogatives, le référent handicap rencontrera individuellement chaque salarié en situation de handicap au sein de l’UES TEXA selon une période définie tous les deux ans. L’objectif de cet entretien est d’accompagner le collaborateur en situation de handicap tout au long de sa carrière au sein de l’UES TEXA, de s’assurer de l’effectivité des mesures prises dans le présent accord, de s’assurer de la prise en compte du handicap dans les objectifs annuels définis par le manager et le cas échéant de mener des actions qui auront été identifiées. A cet effet, le référent handicap instaurera un tableau de suivi pour chacune des personnes concernées et se rapprochera des managers chaque année pour faire un suivi de l’évolution de leurs collaborateurs.

# Les indicateurs de suivi

L’ensemble des indicateurs de suivi établis ci-dessous permettront d’anticiper et d’ajuster les actions à mettre en place. Ils seront étudiés lors des bilans annuels.

Suivi du plan de recrutement :

* Effectif d’assujettissement
* Effectif DOETH
* Taux d’emploi
* Nombre de candidatures reçues de travailleurs en situation de handicap
* Nombre de recrutements au 31/12/2020, au 31/12/2021, au 31/12/2022 en CDD, CDI, contrat en alternance,
* Nombre de recrutements de stagiaires
* Taux de transformation des contrats en alternance et stage en CDD ou CDI
* Nombre de fin de CDD
* Nombre de fin de CDI (Démission / Licenciement / Rupture conventionnelle/ Licenciements pour inaptitude / Retraites…)
* Nombre de fin de période d’essai
* Nombre de candidats ayant exprimé des besoins en compensation
* Nombre de participation à des forums de recrutements ou diverses manifestations en lien avec le handicap
* Montant des éventuelles participations versées à des organismes, des associations liées au handicap ou établissements de formation initiale.

Suivi de l’intégration :

* Taux de recruteurs formés « Intégrer et recruter un collaborateur en situation de handicap » et nombre d’heures de formation
* Taux de collaborateurs RH formés « Intégrer et maintenir un collaborateur en situation de handicap » et nombre d’heures de formation
* Taux de managers et opérationnels formés au handicap et nombre d’heures de formation
* Nombre de tuteurs
* Taux de tuteurs formés « Intégrer et accompagner un collaborateur en situation de handicap » et nombre d’heures de formation
* Taux d’élus formés au handicap et nombre d’heures de formation

Suivi du maintien dans l’emploi/mesures d’accompagnement :

* Dépenses liées à l’accessibilité des lieux de travail
* Dépenses liées à l’aménagement des postes de travail
* Dépenses liées au recours d’un ergonome
* Dépenses liées au recours d’un accompagnement
* Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié de formations adaptées pour l’intégration sur un nouveau poste ou autre
* Nombre d’heures de formations adaptées à l’intégration d’un nouveau poste ou autre
* Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d’une mobilité dans le cadre de la GPEC
* Nombre de salariés ayant bénéficié du télétravail
* Nombre de salariés ayant bénéficié d’une aide financière dans les équipements médicaux
* Nombre de jours d’autorisation d’absences
* Nombre de salariés ayant bénéficié de jours d’autorisation d’absences
* Nombre de personnes accompagnées dans la procédure de reconnaissance du handicap
* Nombre de campagnes d’information sur le handicap et les supports utilisés
* Nombre de salariés ayant été reçus en entretien individuel avec le référent Handicap

Suivi de la relation avec le secteur protégé :

* Montant des achats/services du secteur protégé
* Nombre de nouveaux partenariats avec le secteur protégé
* Nombre de participations à des forums sur le secteur protégé

# Engagement financier

Les montants attribués pour chacune des actions prévues sont mentionnés en annexe. Ils pourront faire l’objet, le cas échéant, d’une redéfinition en fonction des besoins et des moyens financiers disponibles.

Le budget destiné au financement des actions en faveur de l’emploi des personnes en situation de handicap correspond au montant de la contribution légale qui aurait été versée à l’AGEFIPH en l’absence d’accord par l’UES TEXA. Les sommes non dépensées une année peuvent néanmoins être affectées à l’année suivante.

# SUIVI DE L’ACCORD - PILOTAGE

# Rôle des Organisations Syndicales et instances représentatives du personnel

La Direction et les Délégués Syndicaux se réuniront une fois par an pour assurer le suivi des actions prévues ainsi que les résultats obtenus et les éventuelles actions correctives à mettre en place. Un bilan annuel faisant la synthèse des mesures y sera également présenté.

Le Comité Social Economique sera également destinataire du bilan annuel.

# Création d’une Commission de suivi

Il est convenu de la création d’une commission paritaire de suivi dite « Commission sur le handicap». Cette commission se réunira deux fois par an (au printemps et à l’automne) et sera composée de deux membres de la Commission santé, sécurité et condition de travail, du référent handicap, des Responsables Ressources Humaines et de deux salariés en situation de handicap sur la base du volontariat. Le référent handicap sera chargé d’adresser un appel à candidature aux salariés en situation de handicap. Ceux qui seront intéressés devront transmettre leurs motivations pour faire partie de cette commission. Le référent handicap désignera les deux salariés volontaires après échanges avec les membres de la Commission santé, sécurité et condition de travail.

La commission aura pour objet d’étudier la mise en œuvre du présent accord au sein de l’UES TEXA (bilan des actions avec le budget engagé et les prévisions des actions envisagées) et d’apporter des éventuelles mesures correctives (ex. actions de communication internes et externes à déployer, collaboration avec le secteur protégé…).

Toutes les informations relatives à la situation personnelle des salariés en situation de handicap (nature du handicap, aménagement de poste, actions de formation…) qui seront échangées entre les différents acteurs de la Commission revêtent un caractère confidentiel qui devra être impérativement respecté par tous.

# Rendez-vous avec la DIRECCTE

La Direction rencontrera chaque année la DIRECCTE sur le suivi des engagements pris, les réajustements à entreprendre, les conseils sur les facteurs de réussite.

# DATE D’EFFET - DUREE DE L’ACCORD - REVISION

Le présent accord prend effet dès sa signature avec un effet rétroactif au 1er janvier 2020. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Le présent accord fera l’objet de la procédure légale d’agrément par l’Autorité compétente. En cas de refus d’agrément, l’ensemble des dispositions dudit accord sera nul et non avenu.

Il pourra être dénoncé par l’une ou l’autre des parties. Cette dénonciation devra intervenir par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve d’un préavis de 3 mois au moins.

En cas de dénonciation par l’une des parties, le présent accord collectif continuera à s’appliquer jusqu’à ce qu’un nouvel accord ayant le même champ d’application lui soit substitué et au plus tard pendant une durée d’une année.

A tout moment, le présent accord pourra être révisé, sous forme d’avenant, selon les dispositions légales. La demande de révision devra indiquer le ou les articles concernés et devra être accompagnée d’un projet de nouvelle rédaction de ces articles. Si un avenant portant révision de tout ou partie du présent accord est signé, cet avenant se substituera de plein droit aux stipulations de l’accord qu’il modifie.

L’avenant de révision fera l’objet des mêmes procédures de dépôt que le présent accord. Par ailleurs, pour prendre effet, l’avenant de révision doit être préalablement agréé par l’Autorité compétente.

#  DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD

Un exemplaire original est remis à chaque partie signataire.

Conformément à l’article L.2231-5-1 du code du travail, le présent accord sera déposé en version électronique à la DIRECCTE du lieu de signature de l’accord via la plateforme nationale de dépôt des accords en ligne, et sera publié en version anonyme sur la base de données des accords collectifs d’entreprise Légifrance.

De même, le présent accord sera déposé en un exemplaire au Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Il sera porté à la connaissance du personnel par voie d’affichage dans les conditions habituelles.

Fait en 7 exemplaires

A Colombes, le 29/01/2020

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Mme M.

Pour le Syndicat CFDT Pour les Sociétés de l’UES

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Mme

Pour le Syndicat CFDT

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Mme

Pour le Syndicat SN2A – CFTC

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

M. Yves de la GUERONNIERE

Pour le Syndicat SNECAA – CGC

**BUDGET PREVISIONNEL 2020 / 2022**

La ventilation budgétaire se fera sur 6 familles d’actions avec la volonté de prioriser le financement des actions en faveur de l’embauche et du maintien dans l’emploi.

Il est entendu que la part totale du budget réservée aux actions de communication/sensibilisation et de suivi et pilotage de l’accord ne peut excéder 25% du budget prévisionnel de l’accord.

BUDGET PREVISIONNEL PAR CATÉGORIE D’ACTIONS

