|  |
| --- |
| **ACCORD D’ENTREPRISE SUR L’ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES ATTEINTS DE CANCER ET DE MALADIES CHRONIQUES** |

**Entre les soussignés :**

* **CONSERVERIE CHANCERELLE SAS**, société par action simplifiée au capital social de 12 570 576 euros ayant le numéro siren 443 146 873, dont le siège social est situé ZI de Lannugat 29177 DOUARNENEZ, représentée par xxx, en qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment habilité aux fins de négocier et de signer le présent accord,

(Ci-après désigné « l’Entreprise »)

**d'une part,**

**ET**

* Les organisations syndicales :
* **CFDT**, représentée par xxx, déléguée syndicale
* **CGT**, représentée par xxx, déléguée syndicale

**d'autre part,**

**Préambule**

Aujourd’hui en France, 3 millions de personnes vivent avec ou après un diagnostic de cancer. Sur 1 000 nouveaux cas de cancers diagnostiqués chaque jour, 400 concernent des personnes en activité professionnelle.

L’ensemble des études scientifiques atteste de la dégradation de la situation professionnelle des personnes malades dans les deux ans qui suivent le diagnostic de cancer : 30% perdent ou quittent leur emploi, et parmi les personnes au chômage au moment du diagnostic, 1 sur 3 retrouve un emploi. Mal anticipé par les managers et les salariés, le retour en emploi des personnes malades fragilise au quotidien l’organisation de l’entreprise. On constate des difficultés importantes, tant collectives qu’individuelles, à appréhender la maladie, et les effets des traitements, sur les salariés et l’entreprise, mais aussi une méconnaissance des dispositifs de maintien ou de retour au travail dans l’entreprise, un manque de communication et parfois de moyens chez certains acteurs pour répondre à ces besoins.

C’est fort de ce constat que l’entreprise a décidé d’adhérer à « La charte des 11 engagements ». Cette charte recense les principes et engagements opérationnels pour mettre en place une démarche cohérente répondant à des besoins exprimés par l’entreprise et les salariés dans le domaine du maintien et du retour en emploi des personnes atteintes de cancer. Elle a été élaborée dans le cadre du Club des entreprises « Cancer et emploi » animé conjointement par l’Institut national du cancer (INCa), l’Association nationale des DRH (ANDRH) et l’Agence nationale pour l’amélioration des conditions de travail (ANACT) et son réseau des associations régionales pour l’amélioration des conditions de travail (ARACT).

Ce faisant, la Direction a souhaité aller plus loin et étendre au sein de l’entreprise la portée de cette charte aux salariés touchés par des maladies chroniques.

L’objet de cet accord est donc de définir l’organisation opérationnelle du dispositif d’accompagnement des salariés concernés.

1. Champ d’application
   1. Objet

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés en contrat CDI de l’entreprise, sans condition d’ancienneté.

Il est précisé que les salariés dont l’affection trouverait son origine en amont de leur embauche sont également concernés.

Il vise à promouvoir l’accompagnement des salariés touchés par le cancer ou par une maladie chronique avec pour objectifs d’éviter la rupture avec l’activité professionnelle (maintien dans l’emploi), de conserver un lien avec la sphère de travail en cas d’arrêt, et de faciliter le retour au travail.

* 1. Définitions

**Maladie chronique :** C’est une affection de longue durée (ALD, 6 mois et plus) qui évolue avec le temps. Dans le cadre de cet accord, il s’agit des ALD prises en charge par l’assurance maladie et figurant sur la liste ALD 30 (Voir liste en annexe). Cette liste est fixée par décret.

1. Accompagner le salarié dans le maintien et le retour en emploi

Afin de faciliter l’adaptation de l’organisation de l’entreprise à la situation particulière du salarié et d’améliorer ses conditions de travail, il est important d’anticiper et d’organiser le maintien dans l’emploi ainsi que le retour au travail après un arrêt de longue durée.

* 1. Equipe pluridisciplinaire

A cet effet, il est décidé de créer une équipe pluridisciplinaire dont le rôle sera d’analyser les situations et de proposer les actions à mettre en œuvre.

Cette équipe sera composée des personnes suivantes :

* Le manager direct du salarié
* L’infirmière – préventeur santé
* Le Responsable Ressources Humaines
  1. Référent

Par ailleurs, afin de faciliter le maintien ou le retour en emploi du salarié, un référent sera nommé en la personne de l’infirmière – préventeur santé. Le rôle du référent sera de suivre le salarié dans son parcours de retour ou de maintien dans l’emploi, et d’accompagner le manager si nécessaire.

* 1. Entretien de retour

Après une absence maladie en lien avec une pathologie couverte par le présent accord, le salarié bénéficiera systématiquement d’un entretien de retour qui sera mené par le référent.

Par ailleurs, en amont de ce retour, le salarié sera informé et sensibilisé par le référent sur l’intérêt qu’il devra porter à la visite de pré-reprise réalisée par le service de santé au travail, dans le but de lui permettre d’exprimer ses attentes et de construire avec lui, le cas échéant son nouveau projet professionnel.

* 1. Accompagnement externe

Le référent aura en charge de répertorier et de faire connaitre aux salariés concernés l’ensemble des partenaires externes pouvant offrir un accompagnement ou des prestations. Des affichages pourront être faits dans les différents postes de soins par exemple.

* 1. Maintenir un lien

En cas d’absence, et en particulier si celle-ci est de longue durée, il est important de proposer au salarié de garder un lien social avec l’entreprise afin de le tenir au courant de l’actualité et des évolutions de cette dernière et ainsi de maintenir un sentiment d’appartenance.

Ce lien sera assuré par le service Ressources Humaines et le référent.

1. Former et informer les parties prenantes de l’entreprise

Les démarches de formation et d’information sont essentielles pour inverser positivement le rapport à la maladie et accompagner de manière efficace les salariés.

* 1. Information

Des actions de sensibilisation et d’information de toutes les parties prenantes concernées dans l’entreprise (Ressources humaines, managers, représentants du personnel, …) sur les effets des pathologies cancéreuses et autres maladies chroniques couvertes par l’accord et leurs conséquences au travail seront organisées.

Ses actions seront organisées par le référent et la Direction des Ressources Humaines et se déclineront en communication, réunions d’information, accompagnement des managers, …

Par ailleurs, il sera mis à disposition des salariés concernés des offres d’associations de patients et d’usagers du système de santé.

* 1. Formation

Le référent sera formé à l’entretien de retour en emploi et à l’accompagnement des managers.

Les managers, et en particulier ceux des salariés concernés, seront également sensibilisés et formés à la gestion du collectif de travail impacté par les conséquences et les impacts des changements éventuels d’organisation à mettre en œuvre.

1. Promouvoir la santé

La promotion de la santé concerne l’ensemble des salariés qui peuvent agir de façon individuelle ou collective pour diminuer leur risque d’être confronté un jour au cancer en particulier mais aussi à toute autre pathologie d’une façon générale.

Cela se fera par la diffusion auprès de l’ensemble des salariés des outils d’information et de promotion de la santé, en particulier ceux mis à disposition par les organismes publics.

Mais aussi par la mise en œuvre d’actions concrètes de promotion de la santé (tabac, alcool, alimentation, activité physique, information sur les dépistages) en s’appuyant sur les différents acteurs (organismes publics, professionnels de santé, service de santé au travail, associations, mutuelles, préventeurs, …).

1. Budget

Afin de mettre en œuvre les différentes actions prévues au présent accord, un budget dédié sera alloué chaque année.

1. Evaluer et partager

Les retours d’expérience et le partage de bonnes pratiques sont un moyen d’évaluer l’efficacité des dispositifs déployés dans l’entreprise et d’y apporter les améliorations nécessaires.

Il sera donc établi un bilan annuel avec suivi des plans d’actions. Ce bilan ainsi que le plan d’action fera l’objet d’une présentation au CHSCT.

Pour ce qui concerne plus spécifiquement le cancer, l’entreprise s’engage à participer au Club des entreprises « Cancer et emploi » pour échanger sur les bonnes pratiques et faire le point sur les différentes actions mises en place.

1. Mise en œuvre

Les dispositions de cet accord ne seront misent en œuvre qu’à la demande expresse du salarié concerné.

Pour ce faire il devra en faire la demande auprès du service Ressources Humaines et attester de son état en produisant un certificat médical permettant de valider son éligibilité au dispositif.

Le salarié sera informé de la suite donnée à sa demande par le service Ressources Humaines dans les 15 jours qui suivent la réception de la demande.

En cas de demande éligible au dispositif d’accompagnement, le référent sera informé de la situation du salarié et déclenchera la mise en œuvre du dispositif.

1. Dispositions générales
   1. Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

* 1. Modalités de suivi de l’accord et clause de rendez-vous

Le présent accord fera l’objet d’un bilan annuel de mise en œuvre qui sera étudié par les signataires une fois par an.

En cas de difficulté de mise en œuvre des dispositions du présent accord, l’une ou l’autre des parties signataires pourra demander la tenue d’une réunion afin de trouver les solutions adéquates.

* 1. Révision / dénonciation

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, par accord entre les parties signataires. Toute modification fera l’objet d’un avenant dans les conditions et délais prévus par les dispositions législatives en vigueur.

Le présent accord pourra être dénoncé par l’une ou l’autre des parties signataires sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois avant l’expiration de chaque année civile.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l’une des parties devra obligatoirement être précédée par l’envoi aux autres parties signataires d’une lettre recommandée explicitant les motifs de cette dénonciation.

* 1. Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par la Direction auprès de la DIRECCTE et du Secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Quimper. Il sera par ailleurs publié sur la base de données nationale des accords collectifs après anonymisation des noms et prénoms des signataires et négociateurs.

Fait à Douarnenez, le 13 octobre 2017,

en 5 exemplaires originaux

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pour la CFDT** | **Pour la CGT** | **Pour l’entreprise** |
| **xxx**  Déléguée syndicale | **xxx**  Déléguée syndicale | **xxx**  Directeur des Ressources Humaines |