

Accord en faveur des salariés en situation de handicap (2023 - 2025)

ENTRE :

Les Sociétés suivantes composant l'Unité Économique et Sociale (U.E.S.) :

La Société Euro Disney Associés S.A.S. au capital de 2.735.978.999,26 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 397.471.822.,

La Société SETEMO Imagineering S.A.R.L. au capital de 7.623 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 388.457.004.,

La Société EURO DISNEYLAND Imagineering S.A.R.L. au capital de 7.623 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 348.520.669.,

L'ensemble de ces Sociétés étant représenté par Madame Karine RAYNAUD, agissant en sa qualité de Directrice Stratégie Sociale et Projets Relations Sociales,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales :

La CFDT, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

La CFE-CGC, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

La CFTC, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

La CGT, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

L'UNSA, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

D'autre part,

Préambule

Disneyland Paris s'investit pour la construction d'un environnement inclusif dans l'entreprise en s'appuyant sur la clé Inclusion. Promouvoir le vivre ensemble, offrir aux salariés un environnement de travail permettant à chaque salarié d'exprimer ou non sa différence et d'être traité avec dignité et respect, sont autant de valeurs qui constituent un facteur d'enrichissement collectif et un gage de cohésion sociale.

Dans ce cadre, depuis près de 30 ans, en collaboration avec ses partenaires sociaux, Disneyland Paris s'engage au côté des personnes en situation de handicap et positionne son engagement au cœur de sa politique Ressources Humaines au travers notamment de la signature de neuf accords d'entreprise.

Grâce à cette politique volontariste et constante, Disneyland Paris a atteint un taux d'emploi de 6,34% au 31 décembre 2021 permettant ainsi à plus de 800 salariés handicapés de contribuer au fonctionnement quotidien de l'Entreprise.

Fort de ce succès, l'Entreprise souhaite continuer à porter une politique ambitieuse et pérenniser ses engagements en poursuivant et renforçant sa politique au travers de la signature d'un 10^{ème} accord qui s'inscrit dans la continuité des accords précédents.

Dans cette perspective, Disneyland Paris poursuivra ses actions en faveur :

- Du recrutement des personnes en situation de handicap et de leur intégration,
- Du développement des compétences des salariés par la formation professionnelle,
- Du maintien dans l'emploi des salariés et de l'accompagnement des situations d'inaptitude,
- De la poursuite de la collaboration avec le secteur protégé et adapté,
- De la communication et la sensibilisation de tous les acteurs de l'Entreprise,
- De l'accompagnement des salariés aidants.

Préalablement à la négociation, un diagnostic relatif à la mise en œuvre de l'accord a été réalisé puis présenté aux organisations syndicales, ce diagnostic ayant servi de base aux discussions et échanges lors des différentes réunions de négociation qui se sont tenues les 27 octobre, 10 et 24 novembre 2022.

Section 1 - Cadre de l'accord et champ d'application

Article 1 - Cadre légal et champ d'application

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des travailleurs handicapés et, plus particulièrement, des articles L. 5212-8 et R. 5212-12 et suivants du Code du Travail aux termes desquels l'Entreprise peut satisfaire aux objectifs fixés par la loi en négociant un accord collectif agréé.

Il s'applique à l'ensemble des Sociétés Euro Disney Associés S.A.S., SETEMO Imagineering S.A.R.L. et EURO DISNEYLAND Imagineering S.A.R.L. ci-après dénommées l'Entreprise.

Article 2 - Les bénéficiaires de l'accord

Le présent accord s'applique à tous les salariés reconnus travailleurs handicapés, au sens de l'article L. 5212-13 du Code du Travail (cf. annexe 1) à condition qu'ils bénéficient d'un justificatif à jour de leur condition de bénéficiaire de l'accord ou qu'ils justifient du dépôt d'un dossier auprès de l'organisme compétent.

Par exception, il est convenu qu'un certain nombre de dispositions ont vocation à s'appliquer aux salariés aidants (cf. section 8) mais également aux salariés déclarés inaptes à leur poste de travail (cf. section 6).

Section 2 - Le recrutement des salariés handicapés

Le recrutement des personnes en situation de handicap s'inscrit pleinement dans le cadre de la politique de diversité et d'inclusion de l'Entreprise et repose, comme pour tout candidat, sur ses compétences, sa motivation et son aptitude à tenir le poste et non sur son handicap.

Afin d'offrir aux candidats les meilleures conditions possibles lors des entretiens d'embauche, l'Entreprise s'engage à former les équipes recrutement sur l'embauche des personnes en situation de handicap et adapter, lorsque cela est nécessaire, le processus de recrutement selon les besoins des candidats avec l'accompagnement du chargé de projet insertion et handicap.

Tous les emplois sont ouverts au recrutement des personnes en situation de handicap au travers des offres diffusées sur le site Careers de l'Entreprise, site dans lequel il est rappelé l'engagement de notre Entreprise.

Si le candidat informe l'Entreprise de son statut de personne handicapée avant son arrivée, une visite médicale préalable à sa prise de poste sera organisée afin de prendre en considération les aménagements éventuellement nécessaires à sa bonne intégration.

Article 3 - Objectifs pour les années 2023 à 2025

Il est convenu de recruter au moins 180 personnes handicapées d'ici au 31 décembre 2025, soit, à titre indicatif, 60 recrutements par an.

Cet objectif s'entend tous types de contrats confondus en s'appuyant, en premier lieu, sur le recours au contrat à durée indéterminée afin d'assurer une insertion durable sans pour autant exclure les autres formes de contrats auxquelles l'Entreprise a recours en fonction de ses besoins opérationnels et de ses caractéristiques.

Elle entend également participer à l'acquisition des compétences et à la formation initiale en réaffirmant l'intérêt d'accueillir des jeunes handicapés dans le cadre de contrats en alternance, en stages ou dans le cadre de dispositifs d'insertion tels que les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP).

Article 4 - Le développement d'initiatives en faveur du recrutement

Afin de favoriser le recrutement de personnes handicapées, il est convenu que l'Entreprise mettra en œuvre ou poursuivra les moyens d'actions suivants :

- La collaboration avec les réseaux institutionnels et associatifs spécialisés et les acteurs locaux de l'emploi,
- La participation à des forums, salons et manifestations dédiés au recrutement,
- Les relations avec les Centres de Formation des Apprentis, les Universités et les Grandes Écoles,
- Les réseaux sociaux au travers de notre marque Employeur.

Afin de faciliter la prise de connaissance des postes et de ses particularités, Disneyland Paris a établi des fiches de contraintes de postes sur les métiers pour lesquels les recrutements sont les plus nombreux ; en cas de besoin, il sera procédé à l'élaboration de fiches supplémentaires et ceci, indépendamment des aménagements de poste.

Au-delà du recrutement, l'Entreprise souhaite prolonger ses actions de sensibilisation auprès des écoliers ou collégiens en situation de handicap, l'objectif étant de présenter les métiers proposés par l'Entreprise et de rencontrer des professionnels afin de susciter des vocations ou conforter ou non la personne dans le choix d'un futur métier.

Le financement des bourses d'études qui permettent à des jeunes étudiants d'accéder plus aisément à des niveaux d'études supérieures sera également poursuivi.

La taxe d'apprentissage étant un moyen pour œuvrer en faveur de l'amélioration du niveau de formation des personnes handicapées, l'Entreprise entend contribuer à cet objectif en attribuant chaque année une partie de la taxe d'apprentissage aux organismes œuvrant en faveur des personnes en situation de handicap. Cette mesure n'impactera pas le budget du présent accord.

Les CSSCT seront informés de chaque recrutement de salarié handicapé, lors de la réunion ordinaire suivant l'embauche.

Section 3 - L'intégration des personnes handicapées

Les parties conviennent qu'une fois le recrutement réalisé, l'Entreprise garantit la bonne intégration du salarié et entend pour cela mettre en œuvre un certain nombre de mesures. Il pourra également être envisagé de recourir au dispositif Emploi Accompagné à la fois pour soutenir l'intégration mais également sécuriser durablement l'emploi. L'intégration est également prise en considération en cas de mobilité interne ou pour les salariés déclarés handicapés au cours de leur carrière professionnelle au sein de Disneyland Paris.

Article 5 - Accueil des salariés handicapés

L'accueil des salariés handicapés sera facilité par la mise en œuvre de diverses actions :

- a) Sensibilisation du collectif de travail

Si la situation de handicap le nécessite, en concertation et, avec l'accord préalable de la personne handicapée, une sensibilisation de l'ensemble de l'équipe pourra être organisée en vue de faciliter son accueil et son intégration. Cette sensibilisation sera préparée par Mission Handicap en concertation avec le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et/ou un organisme extérieur.

W
MG-P-DO

IG
SM

b) Aménagement du poste de travail

L'Entreprise s'engage lors du recrutement à mettre en œuvre les éventuelles actions d'adaptation ou d'aménagement de poste sollicitées par le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST).

c) Entretien avec Mission Handicap

Dans le mois qui suit son arrivée dans l'Entreprise, Mission Handicap proposera au nouvel embauché un entretien afin notamment de faire le point sur son arrivée, sa prise de poste, ses éventuels besoins à l'égard de son poste de travail.

Il sera également informé des dispositions contenues dans le présent accord dont il peut bénéficier du fait de son statut de salarié handicapé avec notamment la remise du guide contenant un rappel de ces dispositifs.

Article 6 - Mesures d'accompagnement des salariés en situation de handicap

L'Entreprise rappelle que les différentes aides sont mises en place au bénéfice des salariés en situation de handicap afin de leur permettre de mieux concilier leur vie professionnelle avec les contraintes découlant de leur handicap. Afin de pouvoir en bénéficier, les salariés devront prendre contact avec Mission Handicap au préalable afin de veiller au respect des procédures et règles en vigueur.

Les prises en charges financières s'entendent des frais restants à la charge du salarié, déduction faite des remboursements opérés par la sécurité sociale, l'AG2R ou tout autre organisme sollicité. Les prises en charge visées au b, d, e et f interviendront une seule fois durant l'accord sur préconisations du médecin du travail (ou du médecin traitant suivant la nature de la dépense) et devront faire l'objet d'un justificatif et/ou d'un devis.

Il est par ailleurs précisé que Mission Handicap se réserve la possibilité de déroger favorablement aux règles fixées ci-dessous pour faire face à une situation particulière.

a) Absences autorisées

Les salariés pourront bénéficier de cinq journées d'absences autorisées payées par an, sur présentation de justificatifs médicaux attestant de l'existence du handicap (et non de sa nature), dans les cas suivants :

- Démarches administratives ou médicales liées à la constitution du dossier ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé,
- Démarches auprès de fournisseurs ou prescripteurs d'appareillages liés à leur handicap,
- Suivi médical lié au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (cf. annexe 1).

Ces journées pourront être accolées ou non, prises par journées entières ou demi-journées au choix du salarié. Sauf situations d'urgence, le salarié devra prévenir son responsable hiérarchique, au moins deux semaines avant la date d'absence souhaitée pour tenir compte de la planification et de la bonne marche du service. Si les deux conjoints disposent d'une reconnaissance, ceux-ci bénéficieront chacun de ces journées.

MA P 200

TG-B3

m

Ces cinq journées pourront être portées à six sur avis du médecin traitant ou du médecin spécialiste en charge du suivi du salarié.

A titre exceptionnel, Mission Handicap pourra être amené à valider la nature de l'absence sollicitée par le salarié, notamment eu égard à une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé pour un salarié étranger qui n'aurait pas de correspondance dans la législation française.

b) Aides au financement d'appareillages (ex. : appareil auditif, prothèse, fauteuil roulant...)

Afin de faciliter l'acquisition par les salariés handicapés d'appareillages souvent onéreux, l'Entreprise s'engage à contribuer à hauteur de 1.000 euros par appareillage. Le montant de cette aide sera porté à 7.000 euros pour les fauteuils roulants.

Pour ce qui concerne les prothèses auditives, une aide sera également apportée pour l'achat de piles, télécommande et autres petits matériels et ce dans la limite de 300 euros sur toute la durée de l'accord. De même, seront également pris en charge les réparations et petits matériels pour les fauteuils roulants et ce dans la limite de 1.000 euros sur toute la durée de l'accord ;

c) Prise en charge des frais de taxi

Il pourra être envisagé la prise en charge du coût d'un taxi, ou d'un transport spécialisé, pour le trajet domicile/travail, le remboursement étant limité à 5.000 euros, ce, pour une durée maximale de six mois consécutifs ou non.

d) Aménagement du véhicule

Afin d'éviter que le handicap du salarié puisse être un frein à sa mobilité, l'Entreprise entend participer à la prise en charge de l'aménagement du véhicule du salarié lorsque ce dernier est utilisé comme moyen de transport quotidien. Cette prise en charge à hauteur de 6.000 euros concerne à la fois un équipement sur une voiture existante ou sur un véhicule neuf.

e) Financement du permis de conduire

Mission Handicap participera au financement d'un permis de conduire adapté si l'obtention de ce dernier est indispensable à l'accès sur site et ce dans la limite de 1.000 euros.

f) Déménagement

Le salarié handicapé souhaitant rapprocher son domicile de son lieu de travail pourra bénéficier de la prise en charge de son déménagement dans la limite de 5.000 euros maximum sur présentation de deux devis.

g) Fonds social dédié aux salariés handicapés

Afin d'accompagner le salarié handicapé qui traverse une situation difficile, il est convenu de reconduire le fonds social mis en place par Mission Handicap depuis 2011 en collaboration avec les assistantes sociales du Service de Prévention et de Santé au Travail.

h) Mise à disposition d'un interprète en langue des signes

W
MG P 200

10 07

Afin que le handicap du salarié ne puisse entraver la communication, notamment lors des entretiens, et/ou rendez-vous importants, il est convenu que Mission Handicap mettra à la disposition des salariés sourds et malentendants, à leur demande, un interprète en langue des signes.

i) Information sur la démarche de reconnaissance du Handicap

Afin d'anticiper la fin des reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé, il est convenu que Mission Handicap prendra contact avec les salariés huit mois avant afin que ces derniers puissent engager, le cas échéant, les démarches utiles au renouvellement de leur statut.

Il est rappelé l'existence d'un support d'information sur les conditions requises pour être reconnu comme travailleur handicapé, support mis à disposition des salariés notamment dans les locaux de Mission Handicap, du service social, du service médical et consultable sur The Hub.

Article 7 - Amélioration de l'environnement de travail

L'Entreprise poursuivra ses actions en faveur de l'accessibilité de ses locaux conformément aux normes d'accessibilité en vigueur, à la fois dans les locaux existants mais également lors de l'aménagement et la construction de nouveaux locaux. Les plans présentés dans le cadre des réaménagements des lieux de travail lors des réunions des CSSCT devront préciser les dispositions spécifiques pour les salariés handicapés.

Article 8 - Places de parking réservées aux personnes à mobilité réduite (PMR)

Les salariés en situation de handicap titulaires d'une Carte Mobilité Inclusion (CMI) mention « stationnement pour personnes handicapées » auront la possibilité de bénéficier d'un sticker leur permettant de stationner sur les places de parking réservées aux personnes à mobilité réduite. Mission Handicap pourra accompagner les salariés dans leurs démarches tendant à l'obtention de la Carte Mobilité Inclusion.

A titre transitoire, les médecins du travail auront également la possibilité de demander le bénéfice de ce sticker pour des salariés ayant un problème temporaire de déplacement, cette possibilité étant limitée à 9 mois dans l'attente de bénéficier de la Carte Mobilité Inclusion mention « stationnement pour personnes handicapées ».

Section 4 - Le développement professionnel et la formation des salariés handicapés

Article 9 - Développement professionnel des salariés handicapés

Il est rappelé que les salariés handicapés ont une égale vocation à évoluer professionnellement au sein de l'Entreprise au même titre que les autres salariés et que leur handicap ne saurait être un frein à leur évolution professionnelle. L'Entreprise doit ainsi s'assurer, dans le cadre de la gestion de carrière des salariés handicapés, que ceux-ci bénéficient des formations nécessaires et utiles à leur évolution professionnelle.

Les parties conviennent que le suivi de formations, tant internes qu'externes, concourt au développement professionnel et à la promotion et constitue ainsi un facteur important visant à l'égalité des chances.

MG P 7

TG FB

m

Concernant les modalités d'attribution des mesures d'augmentations individuelles de salaire, il est rappelé qu'aucun critère discriminant ne devra être pris en considération lors de leur attribution. Il en est de même pour les primes sur objectifs que le salarié handicapé perçoit dans le cadre de son activité professionnelle.

Article 10 - Formation individuelle des salariés handicapés

L'amélioration et le développement des compétences de ses collaborateurs sont des priorités de l'Entreprise. Les salariés handicapés ont accès de la même manière que tout salarié aux actions de formation inscrites dans le cadre du plan de développement des compétences.

Les éventuelles difficultés d'accessibilité à une formation, qu'il s'agisse du contenu, des modalités pédagogiques ou des bâtiments ne peuvent en aucun cas justifier le refus de formation pour un salarié en situation de handicap. En vue de garantir cet égal accès, ces formations devront être dispensées dans des conditions compatibles avec leur handicap au besoin en mettant en place les mesures d'adaptation (ex. : aménagements des supports de formation, mise à disposition d'interprète,...) ou en sollicitant un organisme spécialisé. Les surcoûts liés aux adaptations nécessaires seront pris en charge par Mission Handicap.

De même, le temps partiel ne doit pas constituer un obstacle à la formation : il sera recherché tout moyen permettant au salarié de suivre les formations, au besoin en modifiant à titre exceptionnel le temps de travail du salarié avec l'accord de ce dernier, du responsable hiérarchique et la validation par le médecin du travail.

Afin de s'assurer de l'effectivité de cette mesure, il sera vérifié que tous les salariés handicapés présents dans l'Entreprise ont pu bénéficier d'une action de formation au cours des trois dernières années et les éventuelles actions correctrices mises en œuvre par chaque responsable hiérarchique.

Lors de l'entretien professionnel, le management portera une attention particulière aux besoins de formation des salariés handicapés dans leur emploi actuel et leur projection de carrière, et leur proposera, avec leur accord, toutes formations adaptées afin de contribuer à leur développement professionnel.

Il est rappelé que l'Entreprise propose aux salariés en situation de handicap de suivre le module de formation « Vivre et partager sa situation de handicap au travail » et au management la formation « Manager une équipe intégrant un salarié en situation de handicap », formation qui pourra être étendue aux tuteurs et formateurs terrain sur demande. De même, une sensibilisation (individuelle ou du collectif de travail) peut être mise en place lors de l'intégration mais également lors de la survenance du handicap et cela en accord avec le salarié concerné.

Section 5 - Le maintien dans l'emploi des salariés handicapés

Les situations de handicap peuvent survenir au cours de la vie professionnelle et doivent être prises en compte pour ne pas pénaliser le déroulement de carrière des salariés. Lorsqu'une situation de handicap apparaît, une prise en charge globale sera privilégiée au travers de mesures telles que l'aménagement de poste et/ou des horaires de travail en relation avec le médecin du travail.

Article 11 - Aménagement et adaptation du poste de travail

W
MG-P-200

115 65

Suivant les préconisations du médecin du travail, un aménagement matériel du poste de travail du salarié pourra être nécessaire afin de maintenir celui-ci dans son emploi. Si le salarié handicapé dispose déjà d'un aménagement de son poste, il sera recherché toute mise en œuvre d'aménagement complémentaire qui pourrait être rendu nécessaire. De même, il pourra être envisagé la fourniture de matériel plus performant en fonction de l'évolution des technologies existantes.

Ces aménagements seront pris en charge par le budget du présent accord. Mission Handicap fera un point régulier sur les différents aménagements de poste financés dans le cadre de son budget afin de s'assurer de l'efficacité de ces derniers. Cet aménagement devra intervenir dans un délai de 3 mois sauf contraintes du fournisseur liées à des problèmes de disponibilité de matières premières ou de logistique.

Pour tenir compte de la compatibilité du poste de travail avec le handicap du salarié, toute mesure de transfert sur un même poste de travail devra faire l'objet d'une validation par le médecin du travail du secteur d'accueil, dans le cadre d'une visite à la demande de l'employeur pour changement de poste, un même poste de travail pouvant en effet s'exercer dans des conditions différentes d'une location à une autre.

Article 12 - Aménagement des horaires de travail

Au regard de l'état de santé du salarié, le médecin du travail pourra proposer un aménagement de ses horaires de travail, aménagement qui serait de nature à faciliter l'exercice de son activité et/ou son maintien dans l'emploi. L'aménagement horaire peut également s'envisager au travers d'un transfert au sein d'une autre location.

En cas d'impossibilité, un courrier motivé sera adressé au salarié, courrier qui sera également communiqué au médecin du travail pour information.

Article 13 - Passage à temps partiel et prise en charge des cotisations retraite de base et complémentaires

Les parties conviennent, de reconduire, sur la durée du présent accord, le dispositif permettant aux salariés handicapés âgés de 50 ans et plus et ayant plus de 10 ans d'ancienneté et qui le souhaiteront, de demander, en accord avec leur responsable hiérarchique, à bénéficier d'un passage à temps partiel à hauteur de 80 % hebdomadaire ou mensuel.

Les modalités selon lesquelles s'organisera cette réduction du temps de travail devront faire l'objet d'un accord entre le salarié et son responsable hiérarchique, étant précisé que la réduction du nombre de jours travaillés par semaine sera privilégiée. La rémunération du salarié sera calculée au prorata de son temps de présence dans l'Entreprise selon les modalités de rémunération du salarié en vigueur au moment de son passage à temps partiel.

Dans ce cadre, il est convenu que les salariés qui demanderont à bénéficier de ce dispositif bénéficieront de la prise en charge par l'Entreprise de la part patronale et salariale des cotisations de retraites Sécurité Sociale et complémentaire calculées sur un salaire de base reconstitué à temps plein, dans la limite du plafond de la sécurité sociale. De même, le calcul de l'indemnité de départ en retraite se fera sur la base du salaire reconstitué à temps plein. Cette mesure repose sur le double volontariat : salarié et entreprise. La demande, à l'initiative du salarié, devra être faite au moins deux mois avant la date envisagée, le responsable hiérarchique disposant d'un mois suivant la

MG P2 DD

TG B3

m

demande pour se prononcer sur la faisabilité. Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera rédigé. En cas de refus, le responsable hiérarchique devra en expliquer les raisons au salarié.

Ces dispositions s'appliqueront également aux salariés qui remplissent déjà l'ensemble de ces conditions, sans rétroactivité.

Article 14- Recours au télétravail

Conformément à l'article 6 de l'accord relatif au télétravail et au droit à la déconnexion du 7 décembre 2021, l'Entreprise met à disposition du salarié les équipements et solutions nécessaires au télétravail, étant précisé que pour les salariés en situation de Handicap l'entreprise fournit également aux salariés le matériel de bureau nécessaire en fonction des préconisations de la médecine du travail.

Il est convenu que les médecins du travail auront la possibilité de déroger aux dispositions de l'accord pour des situations exceptionnelles et une durée limitée.

Article 15 - Reprise d'activité suite à un arrêt de longue durée

Les parties conviennent que la reprise d'activité après une longue période d'absence constitue une étape importante et qu'il convient d'y attacher une importance particulière. A ce titre, un guide d'information est adressé aux salariés absents depuis 90 jours et plus afin de leur donner toutes informations utiles à leur situation.

Par ailleurs, les salariés sont informés de l'existence et de l'importance de la visite de pré-reprise qui constitue le meilleur moyen de prendre en charge d'éventuelles restrictions médicales et d'anticiper leur retour en entreprise. De même, les salariés seront informés de l'existence du rendez-vous de liaison mis en œuvre dans le cadre de la loi Santé au Travail du 2 août 2021 et de la possibilité de solliciter celui-ci, le salarié pouvant demander la présence de la Mission Handicap.

Dans une situation d'ALD (Affectation de Longue Durée), une attention particulière sera accordée aux salariés lors de la reprise du travail en lien notamment avec les médecins du travail, les assistantes sociales, les ressources humaines, le management et Mission Handicap.

Article 16 - Réorientation professionnelle et bilan de compétence

Si l'état de santé du salarié nécessite une réorientation professionnelle, les dispositifs Appui Conseil Carrière (ACC), Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et bilan de compétences pourront être proposés, afin que le salarié puisse faire le point sur ses compétences, ses capacités et ses motivations professionnelles de manière à identifier un projet professionnel réaliste lui permettant d'accéder à un nouveau poste.

Il sera examiné en priorité les projets lui permettant de rester dans l'Entreprise et, avec son accord, les pistes externes compatibles avec son état de santé et ses compétences.

Le bilan de compétence fera l'objet d'une demande de financement externe et/ou un co-financement interne, mobilisable avec le CPF. Il en est de même des démarches en vue d'une VAE.

W
MG-P 2020
TG
EN

Il pourra être fait appel au budget du présent accord pour financer une prestation spécifique liée à la situation de handicap de l'intéressé.

Article 17 - Favoriser les actions de formation

Chaque fois que nécessaire des actions de formation seront prévues afin de faciliter et/ou permettre le maintien dans l'emploi du salarié handicapé au travers :

- D'actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi,
- D'actions de développement des compétences.

Lorsque la formation vise à l'obtention d'une nouvelle qualification et s'organise sur une période longue, cette formation peut être organisée par le biais d'un dispositif de financement externe tel que la Pro - A, et ce, suivant les conditions et modalités prévues par accord de branche et dans le respect des critères de qualification, à savoir « Le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification équivalant à une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence (Bac +3) ». Dans un tel cas, ce dispositif de formation fera l'objet d'une demande de financement externe via l'OPCO (Opérateurs de compétences) et l'Entreprise devra choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Si le salarié demande à suivre une formation longue pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir dans un cadre extérieur, et que celle-ci ne peut s'inscrire par la Pro-A, il pourra demander la prise en charge d'une action de formation destinée à changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle en bénéficiant d'un congé spécifique via le CPF de Transition Professionnelle (CPFTP). La durée du projet de transition professionnelle correspondra à la durée de l'action de formation choisie. Au préalable, il sera proposé au salarié de suivre un conseil en évolution professionnelle afin d'être accompagné dans l'élaboration de son projet de formation et l'élaboration du dossier de financement.

Il est rappelé que les salariés handicapés bénéficient d'une majoration du montant annuel crédité au titre du CPF, une information sur ce point leur sera adressée afin de mettre à jour leur compte.

Section 6 – L'inaptitude au poste de travail

Dès lors qu'un salarié handicapé ou non est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, un processus tendant à faciliter son reclassement est mis en place par l'Entreprise.

Pour faciliter le reclassement du salarié dans l'Entreprise, l'implication et la mobilisation de tous les acteurs (ressources humaines, responsables hiérarchiques, Mission Handicap, médecin du travail, membres du Comité de Maintien à l'Emploi et représentants du personnel), y compris celle du salarié, sont indispensables.

Il est rappelé que le reclassement du salarié inapte est de la responsabilité de l'Entreprise au regard des aptitudes du salarié, ce dernier devant également participer à son reclassement.

Article 18 - Le parcours de reclassement

L'Entreprise entend maintenir le parcours de reclassement, dont un des objectifs consiste à placer les salariés dans une dynamique positive de recherche d'un nouvel emploi. Il s'agit au travers de ce parcours de redonner confiance aux salariés, leur donner l'envie d'apprendre et de progresser, et

de développer leur aptitude à appréhender le changement. Ce parcours sera complété si nécessaire par des parcours bureautiques et linguistiques.

Article 19 - Principes guidant le reclassement d'un salarié déclaré inapte

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail, il est recherché une nouvelle situation de travail qui soit compatible avec son état de santé, ses aptitudes et compétences professionnelles.

La recherche de reclassement doit porter sur un autre poste approprié aux aptitudes du salarié au regard des recommandations du médecin du travail. Pour cette recherche, l'Entreprise prendra en compte les compétences du salarié.

Il est alors mis en œuvre un processus individuel de reclassement figurant en annexe 3, processus qui est porté à la connaissance des salariés au travers d'un guide d'information remis au salarié par le médecin du travail et qui est également consultable sur The Hub.

Depuis 2019, afin d'assurer la cohérence des prises en charge il a été créé un poste de « référent inaptitude » dont le rôle consiste notamment à accompagner les salariés déclarés inaptes à leur poste de travail, prendre en charge les dossiers des salariés déclarés aptes avec des restrictions médicales pour qui l'inaptitude pourra être déclarée à moyen terme sur demande des médecins du travail, et centraliser les demandes d'ATMA.

Article 20 - Le Comité de Maintien à l'Emploi

Le Comité de Maintien à l'Emploi (CME) est une instance mise en place par les parties qui traduit leur volonté commune de faciliter le reclassement des salariés déclarés inaptes à leur poste de travail et ainsi leur permettre d'être maintenus dans l'Entreprise.

a) Composition

Ce comité comprend les membres permanents suivants, qui assistent aux réunions trimestrielles:

- Le référent inaptitude,
- Le médecin du travail référent,
- Une assistante sociale,
- Un représentant de Mission Handicap,
- Un représentant par organisation syndicale représentative présente dans l'Entreprise.

En plus des membres permanents, seront également invités pour les réunions individuelles :

- Le représentant des ressources humaines de l'Établissement concerné par le reclassement,
- Le secrétaire de la CSSCT de l'Établissement auquel appartient le salarié,
- Le responsable hiérarchique du salarié concerné par le reclassement.
- Le médecin du travail en charge du suivi du dossier du salarié.

Lors de ces réunions, trimestrielles ou individuelles, en l'absence du représentant titulaire, l'organisation syndicale peut désigner un remplaçant qui assiste aux réunions.

b) Rôle du comité

W
MG P 200

AG CM

Le CME est informé dès l'inaptitude du salarié par le référent inaptitude, son rôle étant de favoriser au même titre que les autres acteurs le reclassement du salarié et son maintien dans l'emploi sans obligation de résultat.

c) Modalités de fonctionnement

En plus des réunions consacrées aux dossiers individuels, le CME se réunit une fois par trimestre afin de faire un point sur l'évolution de l'ensemble des dossiers d'inaptitude en cours, les documents nécessaires à ces réunions ayant été transmis préalablement.

Le temps passé dans le cadre de ces réunions par les membres du CME, titulaires ou remplaçants sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. En outre, le représentant titulaire désigné par l'organisation syndicale bénéficiera d'un crédit d'heures de trente heures par mois pour la préparation des réunions, étant précisé que ce crédit d'heures pourra être partagé avec son remplaçant ; en cas de partage de ce crédit d'heures, une information devra être réalisée auprès de la Direction des Relations Sociales.

Les réunions du CME ne font pas l'objet de compte-rendu et les discussions et décisions prises lors de ces réunions ne peuvent être utilisées par l'Entreprise.

Article 21- Information des CSSCT

À chaque réunion ordinaire des CSSCT, une information sur les situations d'inaptitude sera réalisée par le référent inaptitude. Seront ainsi communiqués : le nombre de salariés déclarés inaptes, l'origine de l'inaptitude (professionnelle ou non professionnelle) ainsi que l'état d'avancement du dossier (notamment les démarches entreprises, les éventuelles propositions de postes, les reclassements réalisés). L'identité des salariés sera communiquée lors de la réunion ainsi que dans le cadre des documents adressés mais en aucun cas celle-ci ne devra être mentionnée dans le procès-verbal. Au regard du caractère personnel de certaines informations, il sera demandé aux membres des CSSCT, ainsi qu'à toute personne présente lors de la réunion, de respecter une obligation de confidentialité sur ces informations.

Article 22 - Accompagnement du salarié licencié

En cas de licenciement, deux situations sont à distinguer selon que l'inaptitude fait suite ou non à un accident du travail ou une maladie professionnelle :

- a) Les salariés inaptes suite à accident du travail ou maladie professionnelle percevront, sauf si le refus de reclassement est abusif (article L.1126-14 du Code du travail) :
 - Une indemnité spéciale de licenciement, égale au double de l'indemnité légale prévue à l'article L. 1226-14 du Code du Travail. Cette indemnité spéciale s'applique sauf à ce que l'indemnité de licenciement prévue par la Convention Collective Interentreprises du 17 février 1992 soit plus favorable,
 - Et une indemnité compensatrice d'un montant égal au préavis légal prévu à l'article L.1234-1 du Code du Travail.

MG-Pm DD

TG B

m

- b) Les salariés inaptes suite à inaptitude pour une maladie ou un accident non professionnel percevront l'indemnité de licenciement légale, ou conventionnelle si celle-ci est plus favorable et telle que prévue par la Convention Collective Interentreprises.

Conformément aux dispositions de l'article L.5213-9 du Code du travail, la durée du préavis en cas de licenciement d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi sera doublée sans que cette durée ne puisse dépasser 3 mois, ce doublement ne s'appliquant pas à l'indemnité compensatrice de préavis versée en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle.

Section 7 - La collaboration avec le secteur protégé et adapté

Depuis son origine l'Entreprise fait de son engagement envers le secteur protégé et adapté une des composantes de sa politique handicap.

Même si cette collaboration n'est plus prise en compte dans le calcul du taux d'emploi, les parties entendent maintenir cet engagement qui s'inscrit également dans le cadre de sa politique d'achat responsable. L'Entreprise s'engage également à examiner les possibilités d'intégration des personnes handicapées issues du milieu protégé en milieu ordinaire.

L'objectif de l'Entreprise sur les 3 prochaines années (2023 à 2025) est de contribuer à hauteur de 3 millions d'euros afin de tenir compte notamment du niveau d'activité de l'Entreprise mais également des projets de réhabilitation de la zone hôtelière qui influent directement sur le montant du chiffre d'affaires de notre principal partenaire.

Par ailleurs, l'Entreprise s'engage à rendre visite régulièrement aux entreprises avec lesquelles elle collabore afin notamment d'examiner d'éventuelle opportunité de développement et examinera toute possibilité d'apporter son expertise notamment dans le cadre d'actions de mentorat.

Section 8 - Mesures à destination des salariés aidants

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux ont souhaité étendre le bénéfice de certaines des mesures prévues pour le salarié en situation au handicap, au salarié ayant un proche en situation de handicap afin de leur apporter un soutien supplémentaire.

L'Entreprise rappelle l'existence des différents services mis à la disposition des salariés et/ou de leurs ayants droits (ex : Ligne téléphonique Psya/Stimulus, Workplace Options, Unmind) ainsi que le dispositif de dons de jours qui vise à permettre au salarié à rester au côté d'un proche en situation de handicap. Dans ce cadre et pour permettre aux salariés de trouver les informations utiles, il sera élaboré un guide des salariés aidants regroupant les différents dispositifs et services existants. De même, il est convenu d'organiser au moins une fois par an des actions de communication autour des salariés aidants.

Article 23 - Mesures d'accompagnement destinées aux salariés ayant des proches en situation de handicap

Il est rappelé que dans le cadre des mesures destinées aux proches handicapés des salariés il n'appartient pas aux médecins du travail de se positionner, les mesures figurant ci-après n'étant pas en lien avec l'état de santé des salariés dont ils assurent le suivi.

W
MG A. 100

FG

a) Autorisations d'absences

Il est préalablement rappelé qu'un même salarié peut cumuler les jours d'absence au titre de la reconnaissance de travailleur handicapé et au titre de proches aidants.

Le salarié dont le conjoint (ou le partenaire de PACS), un parent (père ou mère) ou ayant un enfant à charge handicapé bénéficiera de cinq jours d'absence autorisée rémunérée par an, sur présentation d'un justificatif attestant du statut de personne handicapée (et non de sa nature), en vue des démarches administratives et médicales liées au handicap. Ces 5 jours pourront également être accordés aux salariés ayant un petit-enfant en situation de handicap.

Si un salarié a plusieurs enfants handicapés à charge, les cinq jours d'absence autorisée rémunérée sont attribués pour chacun des enfants.

Ces 5 journées pourront être prises en journées entières ou par demi-journées.

Sauf situation d'urgence, le salarié devra prévenir son responsable hiérarchique, au moins deux semaines avant la date d'absence souhaitée pour tenir compte de la planification et de la bonne marche du service. Il sera cependant demandé à l'encadrement de faire preuve de souplesse et de bienveillance par rapport au non-respect de ces délais lorsqu'il s'agit d'enfant handicapé, notamment au regard des difficultés dans l'obtention de rendez-vous auprès des hôpitaux ou autres structures médicales.

Conformément aux dispositions des articles L.3142-1 à L.3142-4 du Code du travail, le salarié aura également droit, sur justification, à un congé d'une durée de 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Le salarié désigné représentant légal (au sens de la tutelle et la curatelle) d'un proche bénéficiera d'une journée d'absence autorisée rémunérée sur présentation d'une décision de justice ; cette journée pouvant être prise sous forme de demi-journée.

A titre exceptionnel, Mission Handicap pourra être amené à valider la nature de l'absence sollicitée par le salarié, notamment eu égard à une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé pour un salarié étranger qui n'aurait pas de correspondance dans la législation française.

a) Aménagement d'horaires

Les salariés ayant un conjoint, un parent, ou un enfant handicapé pourront demander à bénéficier d'un aménagement des horaires de travail en concertation avec leur responsable hiérarchique sur préconisations du médecin en charge du suivi de la personne handicapée. Il est convenu que le salarié dont l'enfant handicapé fréquente un établissement spécialisé ou adapté n'assurant pas de prise en charge le dimanche pourra demander à bénéficier d'un repos ce jour. Cette possibilité sera étendue au salarié en attente de l'entrée de son enfant dans un établissement spécialisé ou adapté sur production d'un justificatif relatif à la demande d'inscription. En cas d'impossibilité de donner une suite favorable à cette demande d'aménagement, un courrier motivant le refus sera adressé au salarié dans les deux semaines suivant sa demande. Sur présentation d'un justificatif, il sera porté une attention particulière aux demandes de congés des salariés dont l'enfant handicapé fréquente un établissement spécialisé ou adapté net ce au regard de leur période de fermeture obligatoire.

Il est rappelé les dispositions de l'article L.3141-17 du code du travail qui prévoit que les salariés ayant au sein de leur foyer un enfant ou un adulte handicapé ou une personne âgée en perte d'autonomie (la personne en question doit être hébergée au foyer physique du salarié) peuvent bénéficier d'un report de leurs congés payés.

b) Prise en charge du déménagement

Le salarié ayant un enfant handicapé à charge et qui souhaite rapprocher son domicile de son lieu de travail pourra demander à bénéficier de la prise en charge de son déménagement conformément aux dispositions prévues dans l'article 6. Cette prise en charge interviendra également en cas de rapprochement du domicile de l'institution spécialisée fréquentée par son enfant.

c) Fonds social

Il est convenu que le bénéfice du fonds social visé à l'article 6 du présent accord est étendu aux salariés ayant un enfant handicapé à charge.

Article 24 - Maintien de la rémunération en cas de congé de présence parentale et de congé de proche aidant

a) Congé de présence parentale

En cas d'exercice du congé de présence parentale par un salarié ayant un enfant handicapé à charge de moins de 16 ans (la limite d'âge étant appréciée au moment du versement de l'allocation), l'Entreprise entend maintenir la prise en charge d'un complément de rémunération en sus du versement de l'allocation de présence parentale afin de maintenir le salaire de base du salarié dans la limite de deux fois le SMIC mensuel et ceci pendant soixante (60) jours dans la limite d'une fois pendant la durée de l'accord. Il est précisé que ces soixante (60) jours doivent être pris de façon non consécutive. Au-delà du complément de rémunération, l'ouverture des droits à congés payés, 13^{ème} mois et mutuelle sera maintenue. Ce complément de rémunération interviendra dans le mois qui suit la production par le salarié de l'attestation de paiement de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) auprès du service paie.

b) Congé de proche aidant

Le salarié amené à solliciter un congé de proche aidant bénéficiera d'un complément de rémunération en sus du versement de l'allocation de proche aidant afin de maintenir son salaire de base dans la limite de deux fois le SMIC mensuel et ceci pendant soixante (60) jours dans la limite d'une fois pendant la durée de l'accord. Il est précisé que ces soixante (60) jours doivent être pris de façon non consécutive. Au-delà du complément de rémunération, l'ouverture des droits à congés payés, 13^{ème} mois et mutuelle sera maintenue. Ce complément de rémunération interviendra dans le mois qui suit la production par le salarié de l'attestation de paiement de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) auprès du service paie.

Section 9 – Communication et sensibilisation des acteurs

Le sujet du handicap s'inscrivant dans le cadre des engagements sociaux de l'Entreprise, pour rendre concrets ces engagements, les parties reconnaissent l'importance des actions de communication et

W
MG P...
SO
EM

de sensibilisation. En effet, il est essentiel de faire connaître la politique de l'Entreprise et que tous les salariés s'approprient ses engagements et les dispositifs offerts.

Article 25 - Actions de communication

Dès la signature de l'accord, l'Entreprise communiquera auprès de l'ensemble des salariés sur le contenu de celui-ci ainsi que sur ces principales dispositions au travers des différents moyens mis à sa disposition.

Mission Handicap poursuivra ses actions de communication et ce en utilisant tous les supports à sa disposition (ex : The Hub, Workplace, DTools, Cast TV, ...).

Elle poursuivra également toutes initiatives permettant de mieux faire connaître dans l'Entreprise son existence ainsi que ses missions et réalisations.

Le présent accord ainsi que les différents guides élaborés par Mission Handicap seront consultables sur la page dédiée sur The Hub ainsi que les principales données issues du bilan annuel de manière à ce que chaque salarié soit informé de la situation de l'Entreprise.

Mission Handicap poursuivra également ses actions de communication envers les salariés en situation de handicap et les salariés aidants afin notamment de leur rappeler régulièrement la possibilité de bénéficier d'un accompagnement privilégié mais également les différents dispositifs auxquels ils peuvent prétendre.

En complément aux actions de communication interne, l'Entreprise poursuivra toutes actions de communication externe afin de faire connaître sa politique « handi-accueillante » dans l'optique notamment d'attirer des candidats en situation de handicap et de susciter de nouveaux partenariats ou collaborations avec des structures externes. Elle veillera également à mettre en avant sa politique à chaque fois que cela sera possible lors des prises de paroles ou des reportages ou publications sur l'Entreprise.

Article 26- Actions de sensibilisation

Mission Handicap poursuivra la mise en œuvre de ses actions de sensibilisation à destination de l'ensemble des acteurs de l'Entreprise, actions destinées notamment à lutter contre toutes formes de préjugés pouvant exister.

A ce titre, elle rappelle l'existence de différents dispositifs dont la mise en œuvre sera poursuivie :

- Le elearning « Handiscovery »
- Le module « Handéfi »
- Les capsules thématiques
- La formation destinée à l'encadrement « Manager une équipe intégrant un salarié en situation de handicap ».

Mission Handicap poursuivra sa collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire du Service de Prévention et Santé au travail notamment dans le cadre des actions de prévention de santé publique.

MG Pm

TG B

m

De même il pourra être envisagé toute demande visant à sensibiliser un service/une entité de l'Entreprise sur le thème du handicap, Mission Handicap se réservant la possibilité de solliciter tout organisme spécialisé. De même, il pourra être envisagé le recours d'un consultant externe spécialisé afin d'accompagner le recrutement ou le maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap.

L'Entreprise continuera à faire figurer dans les contrats signés avec ses fournisseurs et prestataires une clause visant à les sensibiliser au handicap et à les inviter à promouvoir les valeurs de diversité et de solidarité et de respect vis-à-vis des personnes handicapées.

Section 10 - Pilotage et suivi de l'accord

Article 27- Pilotage de l'accord

La mise en œuvre de cet accord ne peut résulter que de l'action commune de l'ensemble des acteurs impliqués (cf. annexe 5). Cependant, il est convenu que Mission Handicap soutiendra, coordonnera et assurera la mise en place effective des différentes mesures contenues dans le présent accord et que, plus globalement, elle sera chargée de l'animation et du suivi de la politique de l'Entreprise.

Article 28- Budget de l'accord

Le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par le présent accord se doit d'être au moins égal au montant de la contribution qui aurait dû être versée à l'Agefiph si l'accord n'avait pas été conclu ou agréé, montant qui figure sur les déclarations annuelles.

Soucieuses de maintenir sa politique d'accompagnement des salariés handicapés l'Entreprise entend prévoir un budget prévisionnel de 400.000 euros, budget qui se répartit dans les proportions fixées en annexe 6 du présent accord. Le financement des actions précisées dans les différents articles se réalise dans la limite du budget disponible et est étudié au cas par cas par Mission Handicap.

Article 29 - Bilans annuels

Chaque année, un bilan sera présenté aux membres du Comité Social et Economique, une copie étant adressée aux membres du Comité de Maintien à l'Emploi.

Le bilan annuel comprendra un certain nombre d'indicateurs chiffrés mais également tout élément de nature à démontrer la mise en place effective des mesures contenues dans le cadre du présent accord (cf. annexe 7).

Une fois par an, il sera communiqué par écrit auprès des CSSCT un état des lieux du handicap dans l'établissement au travers de la communication d'un certain nombre d'informations (nombre de salariés présents, répartition par sexe, types de contrats et horaires, poste occupé, statut, recrutement, départ, âge et ancienneté moyenne dans la Société) ; cet état des lieux sera remis au plus tard lors de la réunion du mois de septembre.

Section 11 - Durée et mise en œuvre de l'accord

Article 30 - Durée et agrément de l'accord

W
MG ASD

TC
EM

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1er janvier 2023 et prendra fin au 31 décembre 2025.

Il entrera en vigueur sous la condition de la délivrance de l'agrément prévu à l'Article R. 5212-15 du Code du Travail par l'autorité administrative compétente et entraînera la péréquation entre les Établissements. Dans l'attente de cet agrément, l'accord commencera néanmoins à s'appliquer. En cas de refus de l'agrément, l'accord sera réputé nul et non avenu sans reprise des avantages accordés aux salariés.

Article 31 - Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dès sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales Représentatives recueillant les conditions de majorité énoncées par les dispositions légales.

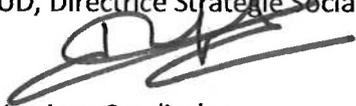
Il sera déposé par la Direction sur la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version anonyme sur support électronique conformément aux dispositions légales. Un exemplaire du présent avenant sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux. Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera rendu public et versé dans la base de données nationale selon une version anonyme.

Les parties n'entendent émettre aucune réserve à la publication intégrale du présent avenant.

Fait à Chessy, le 8 décembre 2022, en 8 exemplaires

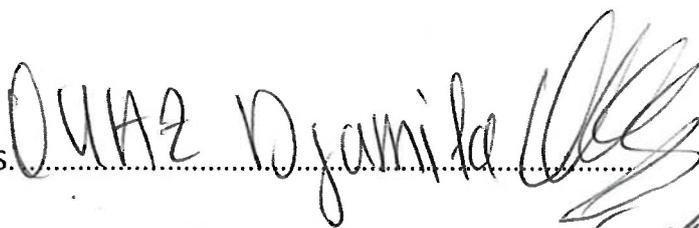
Pour l'ensemble des Sociétés visées dans le cadre de cet Accord

Karine RAYNAUD, Directrice Stratégie Sociale et Projets Relations Sociales

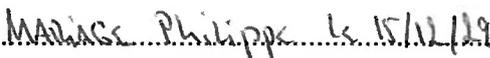


Pour les Organisations Syndicales

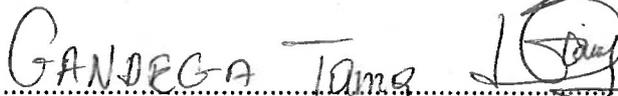
Pour la CFDT, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

OUAZ Djamilia 

Pour la CFE-CGC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

MARAGE Philippe le 15/12/22 

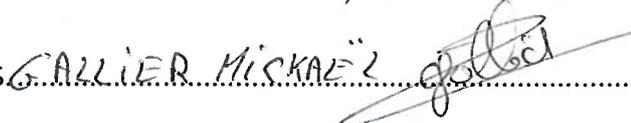
Pour la CFTC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

GANDEGA Tama 

Pour la CGT, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

Fabien Buisson 

Pour l'UNSA, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

GALLIER MICKAËL 

ANNEXES

1. Liste des bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Personnes Handicapées (OETH)	Page 21
2. Processus individuel de reclassement	Page 22
3. Modèle de fiche de reclassement	Page 26
4. Modèle de fiche de suivi ATMA	Page 29
5. Rôle et mission des principaux acteurs	Page 30
6. Budget prévisionnel	Page 31
7. Contenu du bilan annuel	Page 32

MA P-100
TC CA

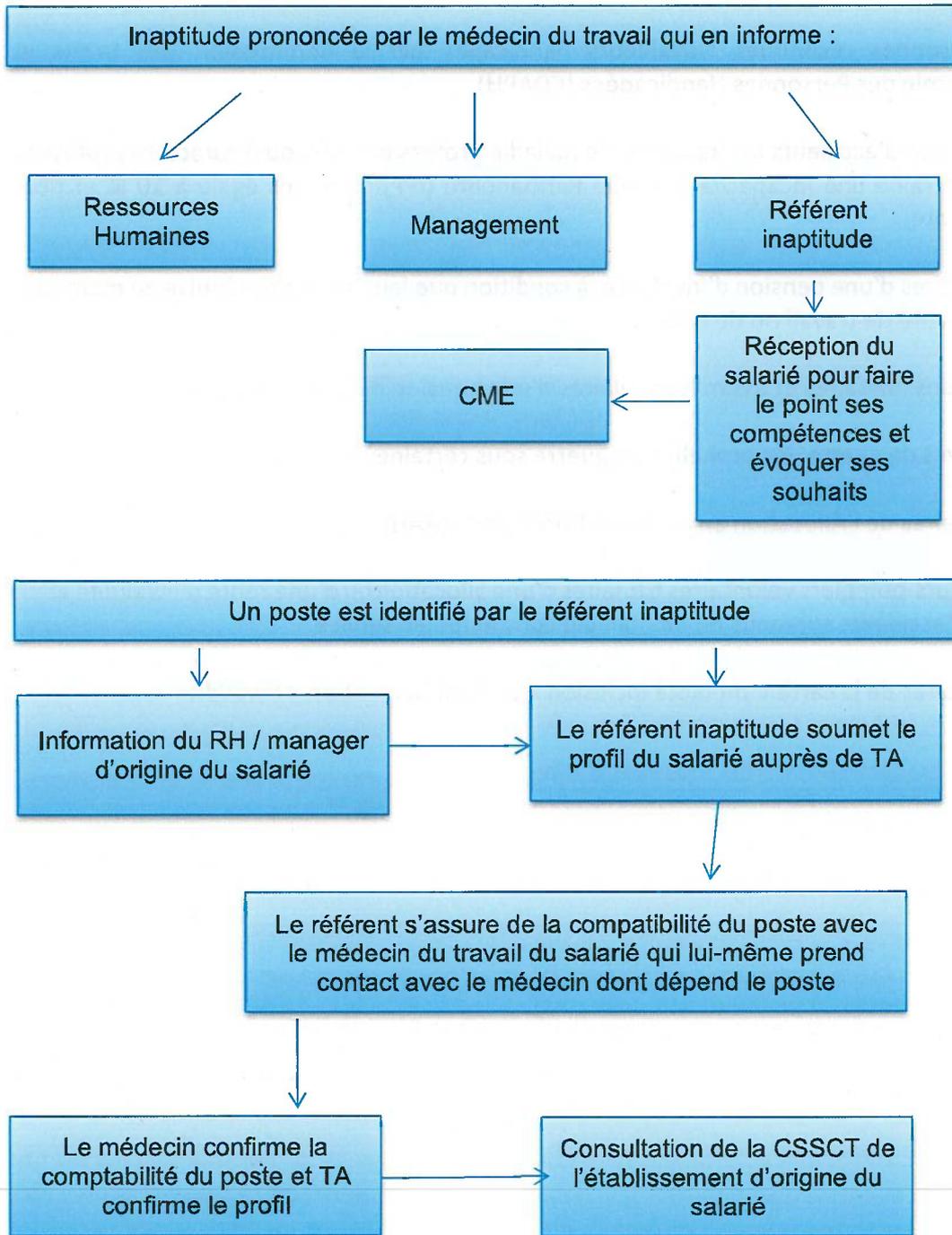
Annexe 1: Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées (OETH)

La liste est issue des dispositions de l'article L. 5212-13 du Code du Travail, complétée.

- Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle, ou à caractère professionnel, ayant entraîné une Incapacité Partielle Permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- Les veuves de guerre, les orphelins de guerre sous certaines conditions,
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH),
- Les sapeurs-pompier volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accidents survenus ou de maladie contractée en service,
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité ».

Annexe 2 : Process individuel de reclassement

Il est mis en œuvre un processus individuel de reclassement lorsqu'un salarié est reconnu inapte définitif à son poste de travail par le médecin du travail et cela quelle que soit l'origine de l'inaptitude, professionnelle ou non professionnelle.



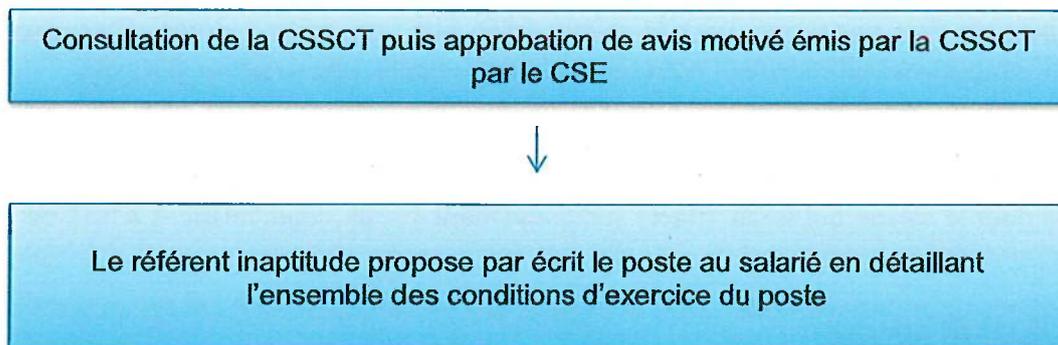
Réunion de la CSSCT

Les informations suivantes seront communiquées par écrit avant la réunion aux membres de la CSSCT qui devront respecter une obligation de confidentialité au regard de leur nature : nom et prénom du salarié, date de l'avis d'inaptitude, restrictions médicales, l'état des lieux des actions entreprises depuis l'avis d'inaptitude, la

MG P200

TG SA

proposition de poste et de ses modalités (positionnement, coefficient, horaire, formation et/ou aménagement de poste éventuellement envisagé).

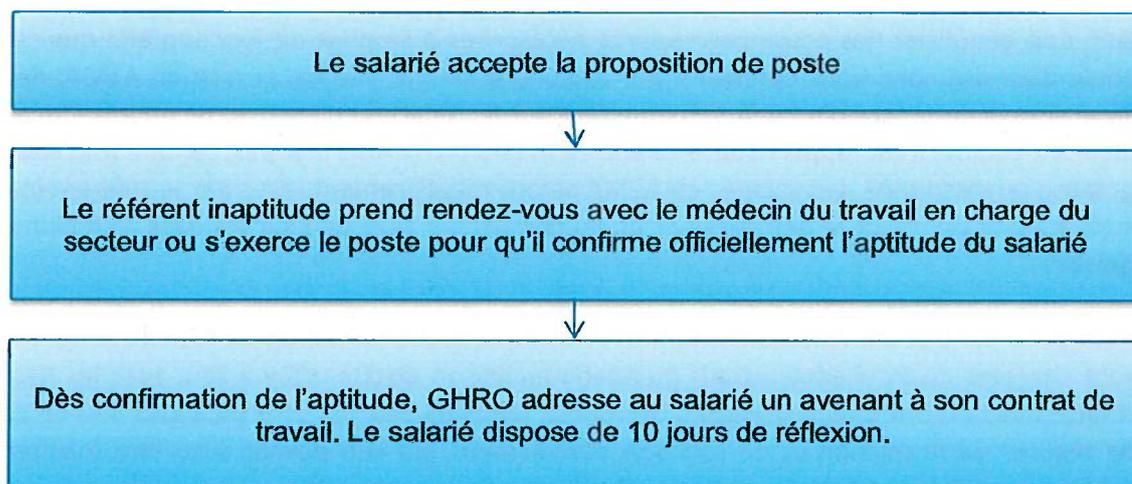


Dispositions en matière de rémunération

Dans le cas d'une inaptitude suite à accident du travail ou maladie professionnelle reconnue par la Sécurité Sociale, le reclassement s'opère sur un poste assorti d'une rémunération au minimum égale à la précédente rémunération. L'avenant intégrera au salaire de base les primes précédemment versées en considération des fonctions occupées par le salarié, sur la base de la moyenne des primes versées au cours des douze (12) derniers mois précédant l'avis d'inaptitude ou des trente-six (36) derniers mois si plus favorable.

Lorsque l'inaptitude n'a pas pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, mais une maladie non professionnelle ou un accident de trajet, le reclassement s'opère sur un poste assorti d'un salaire de base au minimum égal au précédent salaire de base. Pour les salariés bénéficiant d'une prime de nuit, elle sera réintégrée dans le salaire de base du salarié, sur la base de la moyenne des primes de nuit versées au cours des douze (12) derniers mois précédant l'avis d'inaptitude ou des trente-six (36) derniers mois si plus favorable.

Il sera recherché toute solution de reclassement permettant au salarié de conserver son statut. Néanmoins, lorsque le reclassement s'opère sur un emploi relevant d'un autre coefficient, le salarié peut connaître un changement de coefficient.



En cas d'impossibilité de reclassement, qu'elle soit liée ou non au refus du salarié des postes proposés, un licenciement sera envisagé (cf. article 23).

MG Pn DO

TG RB

Handwritten marks and initials at the bottom right of the page.

Statut du salarié pendant la procédure de reclassement

Durant la période qui sépare l'avis d'inaptitude et le reclassement définitif du salarié, différentes solutions peuvent être envisagées pour le salarié telles que : un poste à durée déterminée, une Affectation Temporaire Médicalement Adaptée, ou le cas échéant, une dispense d'activité.

Durant cette période, une attention particulière devra être portée au salarié notamment lors des missions ATMA, tel que cela est notamment décrit ci-après. Cette attention sera d'autant plus importante pour le salarié qui serait affecté successivement sur plusieurs missions ATMA de courte durée.

a) Poste à durée déterminée

Il pourra être envisagé de proposer au salarié un autre poste à durée déterminée au sein d'un autre service et/ou autre Établissement, poste qui aura fait l'objet d'une validation par le médecin du travail. Dans ce cadre, un avenant temporaire à son contrat de travail sera établi, lequel comportera les éléments liés à ce nouveau poste.

b) Affectation Temporaire Médicalement Adaptée (ATMA)

À défaut de poste à durée déterminée, une Affectation Temporaire Médicalement Adaptée pourra être proposée au salarié déclaré inapte, et, ce, suivant les préconisations du Médecin du Travail et les possibilités existantes.

Cette mission ATMA doit permettre au salarié, d'une part, de continuer à exercer une activité professionnelle et, d'autre part, de découvrir, s'il y a lieu, une autre activité ou bien d'approfondir ses connaissances et compétences facilitant ainsi à terme son reclassement définitif. L'ATMA peut également être une période de découverte d'un autre métier si le salarié le souhaite et ceci en lien avec le référent inaptitude.

Les expériences et compétences acquises lors de chaque mission ATMA accomplie par le salarié doivent être prises en compte en vue de son développement professionnel. Lors de chaque mission ATMA, le salarié doit bénéficier des accompagnements nécessaires à sa prise de fonction afin que celle-ci se déroule dans des conditions optimales. Par ailleurs, le salarié, durant sa mission ATMA, devra être intégré au sein du service d'accueil au même titre que les salariés en poste et ne pourra être exclu des réunions d'équipe. Il est rappelé que le salarié en mission ATMA ne doit pas, comme tout salarié, être stigmatisé ou discriminé. Les salariés en ATMA seront régulièrement reçus par le référent inaptitude afin de faire le point sur le déroulement de leurs missions ainsi que sur les axes d'amélioration du dispositif.

Durant cette période d'affectation temporaire, les Ressources Humaines de l'Établissement d'origine seront chargées du suivi administratif du salarié en liaison étroite, s'il y a lieu, avec les Ressources Humaines de l'Établissement d'accueil. Des points réguliers devront être organisés afin de veiller au suivi régulier de la mission et de son bon déroulement, un lien devant ainsi être maintenu avec l'Établissement et/ou service d'origine du salarié.

Par ailleurs, il est rappelé que la situation des salariés en ATMA ne peut en aucun cas les pénaliser dans l'attribution des mesures d'augmentations individuelles de salaire. A ce titre, ils percevront au moins la moyenne du montant d'augmentation individuelle de sa catégorie. De même, le salarié devra, comme tout salarié de l'Entreprise, bénéficier des entretiens dans le cadre du process D'Archive. Une

fiche de suivi individuelle sera complétée par le Responsable Hiérarchique pour toute mission ATMA d'une durée supérieure ou égale à un mois, pour ainsi permettre une évaluation objective prenant en considération l'expérience et le travail accomplis pendant les différentes missions (cf. annexe 4).

En aucun cas, cette affectation ne peut constituer une mesure de reclassement définitive, elle ne constitue qu'une mesure par nature temporaire. Elle ne saurait ainsi dépasser une durée maximale de six mois. Cette durée ne pourra constituer à elle seule un motif permettant de mettre un terme à la mission en cours.

Il ne peut être fait appel de manière régulière et successive à des missions ATMA afin de couvrir un besoin récurrent au sein d'un service, besoin qui justifierait la création d'un poste, à temps plein ou temps partiel. Il ne sera par ailleurs pas possible de recourir à une autre mission ATMA pour le même besoin après l'expiration de la précédente mission que cela soit avec la même personne ou une personne différente, sauf validation par le référent inaptitude sur des situations exceptionnelles. Ce dernier signalera tout comportement contraire à ces règles au Directeur ou Vice-Président du secteur concerné, et examinera les mesures prises pour y mettre fin.

Bien entendu, une affectation temporaire peut également être décidée lorsque le salarié connaît une aptitude avec restriction médicale importante (situation de la femme enceinte qui ne peut rester debout par exemple) auquel cas la durée de cette affectation est conditionnée par la durée prévisible de cette aptitude avec restriction.

c) Dispense d'activité

En dernier ressort, à défaut de solution satisfaisante pour le salarié, celui-ci pourra être placé en dispense d'activité rémunérée. Cette situation devra être d'une durée limitée et un contact téléphonique devra être conservé avec le salarié durant cette période afin de maintenir le lien avec l'Entreprise.

d) Rémunération du salarié en attente de reclassement

Durant la période d'ATMA ou de dispense d'activité, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération globale, une prime d'affectation temporaire compensant la perte de primes versées en considération des fonctions précédemment occupées. Cette prime d'affectation temporaire sera calculée sur la base de la moyenne des primes versées sur les douze (12) mois précédant l'avis d'inaptitude. Si le délai du processus de reclassement venait à dépasser le délai d'un mois prévu par la loi, le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération dans les conditions fixées ci-dessus.

Le maintien de salaire intervient dans les conditions posées ci-dessus, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, professionnelle ou non professionnelle.

e) Représentants du Personnel

Tout représentant du personnel peut saisir le Chef d'Établissement ou les Ressources Humaines lorsqu'il a connaissance d'une affectation ne répondant pas aux conditions exposées ci-dessus. Le cas échéant, la situation du salarié peut être portée à l'attention d'un des membres du Comité de Maintien à l'Emploi.

MG Am DO

TG B

h

Annexe 3 : Modèle de fiche de reclassement

FICHE DE RECLASSEMENT DE : (prénom) (nom)

ÉTAT CIVIL

Nom :	Prénom :	ID :
Age :		
Adresse :		
Tél. :		
Situation Familiale (*) :		
Enfants à charge en indiquant leur âge :		
Moyen et durée transport domicile/travail :		

(*) marié(e), célibataire, divorcé(e), séparé(e), pacsé(e), concubinage

AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Inapte au poste de :
1 ^{ER} avis : (date)
2 nd avis, si nécessaire : (date)
Origine de l'inaptitude :
Date de l'étude de poste :

Apte : (indiquer les réserves)

-
-

RQTH (Reconnaissance Qualité de Travail Handicapé) + date :
Invalidité + date :

EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

Chez DLP :

Poste actuel :	Date entrée :		
Type de contrat actuel :	Coefficient :	Salaire :	euros

Poste occupé (**)	Type contrat	Date début	Date fin	Location	Établissement

(**) du plus récent au plus ancien

Date de la dernière évaluation annuelle :

Handwritten notes:
 ✓
 MG P...
 016
 CE7

Hors DLP

Nom de l'entreprise + secteur d'activité	Poste occupé (*)	Type de contrat	Date début	Date fin	Motif départ

(*) du plus récent au plus ancien

ATMA

Date Début	Date Fin	Durée	Établissement d'affectation	Emploi occupé (**)	Suite à l'issue de l'ATMA

(**) : du plus récent au plus ancien

FORMATIONS

Initiale :

Diplômes obtenus/spécialités	Date début	Date fin	Établissement

Continue :

Diplômes obtenus/spécialités	Date début	Date fin	Établissement

Compteur CPF :

CONNAISSANCES INFORMATIQUES

Nom Logiciel	Niveau	Date Test effectué en interne	Date et type de Formation

MG PDD

TG FB

m 4319

CONNAISSANCES EN LANGUES

Langue	Niveau	Date Test effectué en interne	Date et type de Formation

SOUHAITS DE FORMATION ET D'EMPLOI/POSTE DU SALARIÉ (à développer) :

W
MG pm

16 cm

Annexe 4 : Modèle de fiche de suivi ATMA

EVALUATION DES ACTIVITES DU CAST MEMBER
en Affectation Temporaire Médicalement Adaptée (A.T.M.A.)

Merci d'avoir accueilli dans le cadre d'une A.T.M.A. un salarié de notre établissement. Afin de tenir compte de cette mission dans le cadre de son reclassement, nous avons besoin de **connaître tes appréciations** à propos des prestations effectuées par ce salarié pendant la durée de son séjour au sein de ton service.

NOM :	PRENOM :	I.D. :		
Période travaillée : du /..... /..... au /..... /..... .. /... ..				
Fonctions occupées/Tâches Effectuées :				
	Très bien	Bien	A améliorer	Insuffisant
Intégration dans le service				
Relation avec ses collègues de travail				
Relation avec l'encadrement				
Assiduité/Ponctualité				
Compréhension des consignes				
Exécution des tâches demandées				
Esprit d'initiative				
Raison de la fin de l'ATMA :				
Compétences développées :				
Commentaires du Manager : (ex : points sur lesquels le salarié doit progresser, les formations à envisager)				

Document rempli par : -----
(Préciser la fonction et signer le document)

Signature du Castmember

Document à remplir pour toute mission d'une durée supérieure ou égale à 1 mois
Document à transmettre au manager et RH d'origine avec copie au référent inaptitude

Annexe 5 : Rôle et mission des principaux acteurs

Concourent à la réussite de cet accord et des engagements pris, différents acteurs qui interviennent et sont mis à contribution pour permettre une action efficiente en faveur des salariés bénéficiaires.



MA PMSD

TC CA

Annexe 6 : Budget prévisionnel

<u>Recrutement des personnes handicapées</u> . Partenariats . Participation à des salons, forums . Bourses d'études.	80.000
<u>Intégration des personnes handicapées</u> . Aménagements matériels des postes. . Mesures d'accompagnement (ex : aides au financement d'appareillages, mesures en matière de transport, ...) . Améliorations environnement de travail.	90.000
<u>Formation des personnes handicapées</u> . Financement des adaptations nécessaires à la formation. . Financement des formations spécifiques	50.000
<u>Maintien dans l'emploi des salariés handicapés</u> . Aménagements des postes de travail . Financement des formations en vue d'une reconversion professionnelle (ex : parcours de reclassement, ...)	90.000
<u>Communication et sensibilisation</u> . Actions de communication interne et externe. . Actions de sensibilisation	80.000
<u>Pilotage de l'Accord</u> . Modalités de fonctionnement.	10.000
Total	400.000

La répartition budgétaire des différents axes de l'accord pourra être modifiée d'une année sur l'autre afin de tenir compte des priorités de l'Entreprise. Les sommes provisionnées pour une action et non dépensées en totalité, pourront être reportées sur une autre ligne budgétaire de l'année en cours.

MG pm DD

JG FS

h

Annexe 7 : Contenu du bilan annuel

1. Un bilan chiffré concernant la population des salariés handicapés, comprenant les indicateurs suivants :

- Le nombre de salariés handicapés présents dans l'Entreprise ainsi que leur répartition par établissement.
- Le montant des sommes versées aux entreprises du secteur protégé et adapté, ainsi que la liste des entreprises concernées, leurs activités,
- L'ancienneté et l'âge moyen des travailleurs handicapés.
- La répartition femmes/hommes.
- La répartition par coefficient, catégorie professionnelle, horaires pratiqués, types de contrats.
- La liste des principaux emplois occupés.
- Les salaires moyens et médians.
- Les augmentations salariales moyennes et le nombre de promotions.
- L'évolution professionnelle des travailleurs handicapés : le nombre de bénéficiaires ayant connu un changement de statut ou un changement de coefficient, hors changement de coefficient et de statut lié à l'ancienneté du salarié.
- Le nombre de salariés handicapés ayant bénéficié d'une formation, la moyenne du nombre d'heures de formation
- Le nombre de départ de salariés handicapés et les motifs des départs.

2. Un bilan des actions mises en œuvre dans le cadre du présent accord et notamment :

- Le nombre d'embauches de travailleurs handicapés réalisées détaillé par types de contrats et les actions visant à développer le recrutement des personnes handicapées.
- Le nombre de journées d'absence prises
- Les aménagements horaires mis en œuvre et les raisons matérielles s'y étant, le cas échéant, opposées
- Les aménagements matériels, les différentes prises (ex : appareillage, interprètes, ...)
- Les actions de formation financées par le budget Mission Handicap
- Les actions de sensibilisation et de communication mises en œuvre.

3. Un bilan relatif aux inaptitudes, avec notamment :

- Le nombre de salariés déclarés inaptes ainsi que l'origine de l'inaptitude (professionnelle ou non professionnelle) par établissement.
- La suite donnée aux dossiers
- L'âge et l'ancienneté moyenne des salariés inaptes ainsi que la répartition des dossiers par tranche d'âge.
- La répartition par poste de travail.

W
M&P200

TGEM