

Convention d'entreprise n° 75 relative à l'emploi des travailleurs handicapés

Entre la Société Autoroutes du Sud de la France, représentée par M. Jacques TAVERNIER,
Directeur Général,

d'une part,

et les organisations syndicales désignées ci-après :

– CFDT	représentée par	Floréal PINOS
– CFTC	représentée par	Patrick JAGA
– CFE/CGC	représentée par	Jacques THOUMAZEAU
– CGT	représentée par	Robert CEBE
– FAT/UNSA	représentée par	Christophe GUERINEAU
– FO	représentée par	René TURC
– SUD	représentée par	Patrick BERJONNEAU

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La convention d'entreprise n°62 relative à l'emploi des travailleurs handicapés est arrivée à son terme en décembre 2006. Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre et améliorer les dispositifs existants pour l'insertion, le maintien dans l'entreprise, la progression au sein de celle-ci et l'amélioration des conditions de travail des personnes handicapées, au regard des nouvelles dispositions légales.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2006, a modifié les règles édictées par la loi du 10 juillet 1987 applicable aux travailleurs handicapés. Cette loi s'inscrit dans la politique nationale actuelle renforçant les règles s'appliquant aux entreprises et les sensibilisant aux enjeux de la diversité dans l'emploi. Elle a notamment modifié de manière significative les modalités de calcul du taux d'emploi des travailleurs handicapés devant être atteint par les entreprises.

Soucieux de la nécessité de développer la diversité et de garantir l'égalité de traitement, ASF et les partenaires sociaux entendent assurer par ce nouvel accord leur attachement aux principes généraux de non-discrimination et d'égalité des chances à l'égard des personnes handicapées, depuis l'accueil de stagiaires et le recrutement jusqu'au terme de la vie professionnelle.

Dans ce cadre, il a été créé un service « Egalité des chances » dont l'une des missions, après la réalisation d'une étude des accords signés dans les autres entreprises en « amont » de la convention d'entreprise pour aider à la préparation et la mise en œuvre de celle-ci, sera de développer les différentes actions, notamment les partenariats. La création de ce service s'inscrit dans l'un des axes de progrès mis en place par le Groupe VINCI auquel appartient ASF dont la volonté est d'agir pour promouvoir l'insertion de chaque individu, indépendamment de son origine ou de son handicap, et ainsi être un véritable modèle social dans ce domaine.

ASF, avec la collaboration des différents organismes intervenant dans le domaine du handicap et également des institutions représentatives du personnel, a pour volonté de continuer à œuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, et leur maintien dans l'emploi.

Par ce nouvel accord et sur la base des bilans positifs des années passées, ASF renouvelle ses engagements pris et mettra tout en œuvre pour a minima maintenir et, surtout, développer les actions déjà initiées lorsque cela est nécessaire. L'ensemble des partenaires sociaux veut également donner une nouvelle impulsion à leur démarche en renforçant leurs efforts dans les actions déjà engagées et dans la sensibilisation des responsables hiérarchiques ainsi que du personnel.

Les objectifs doivent cependant être réalistes, la finalité étant la pleine réussite de l'ensemble des mesures prévues par l'accord. A cette fin, ASF s'engage à prévoir un véritable budget prévisionnel correspondant à la contribution qui aurait du être versée à l'AGEFIPH au titre de l'année considérée en l'absence d'accord d'entreprise. Le montant de ce budget prévisionnel est de 230 000€ pour 2007.

La présente convention a donc pour objectif de s'inscrire dans la continuité des précédentes tout en donnant une nouvelle dynamique pour les années 2007, 2008, et 2009. Pour atteindre ce but, les signataires prévoient, comme cela a été fait dans les trois conventions d'entreprise antérieures, de traiter l'ensemble des plans suivants en faveur des personnes handicapées, allant ainsi au-delà des simples obligations légales :

- Plan d'embauche en milieu ordinaire
- Plan d'intégration et de formation
- Plan d'adaptation aux mutations technologiques
- Plan de maintien dans l'entreprise

Les dispositions du présent accord sont régies par la loi du 10 juillet 1987, la circulaire CDE du 25 mars 1993 ainsi que par la loi du 11 février 2005.

Les bénéficiaires de cet accord sont ceux désignés par l'article L.323-3 du Code du travail. Les salariés dont le handicap sera reconnu postérieurement à leur engagement au sein de la société bénéficieront des dispositifs définis ci-après.

Titre I - POLITIQUE D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

La promotion de l'emploi en faveur des personnes handicapées passe par leur emploi en milieu ordinaire, le meilleur moyen d'intégration social. ASF entend donc poursuivre cette action en renouvelant ses efforts dans ce domaine.

Au-delà de l'emploi en contrat à durée indéterminée, ASF poursuit la mise en œuvre d'un plan d'intégration et de formation permettant de répondre à des besoins avec d'autres dispositifs (prise en charge individuelle des salariés handicapés par l'entreprise, accueil de stagiaires, recours aux contrats de professionnalisation ...).

Par ces différentes mesures, l'ensemble des partenaires sociaux a pour volonté de permettre à chacun d'accéder à différents postes selon ses qualifications et ses compétences.

La politique d'insertion des travailleurs handicapés au sein d'ASF continue ainsi de se décliner en deux axes :

- Recrutement de travailleurs handicapés sur des postes permanents ;
- Plan d'insertion et de formation.

ARTICLE 1 - Plan d'embauche sur des postes permanents

1.1 - Engagements d'emplois permanents

ASF réaffirme sa politique en matière de recrutement des personnes handicapées en milieu ordinaire et entend développer, à ce titre, les initiatives favorisant les candidatures de ces personnes, en adéquation avec les besoins d'emploi de l'entreprise.

Dans cette perspective, il convient de noter les changements opérés par le législateur en matière de calcul du taux d'emploi à respecter. En effet, la loi du 11 février 2005 a modifié sensiblement les règles de calcul. Il est nécessaire de prendre en compte l'impact de ces nouvelles dispositions déterminantes quant au niveau d'engagement qui sera pris par la société. Au regard du nouveau cadre légal, les signataires s'engagent à réaliser sur les trois années couvertes par la présente convention un taux d'emploi minimum de 5%, sans pour autant s'interdire d'atteindre le taux d'emploi prévu par la loi et toujours fixé à 6%.

Ce taux d'emploi minimum de 5% sera apprécié au niveau société dès lors que l'accord sera agréé et qu'ASF pourra établir une péréquation entre ses différents établissements.

Par ailleurs, ASF s'engage au terme des trois années d'application à réaliser au moins 20 embauches à durée indéterminée dans le cadre de nouveaux recrutements. Ce au regard du contexte général en terme de recrutement au sein de l'entreprise, et en tenant compte des difficultés accrues de recrutement liées à l'évolution des métiers de la société et des départs à la retraite prévisibles dans les trois prochaines années.

Un contrôle systématique sur tous les éventuels remplacements en cas de départ sera effectué afin de s'assurer de l'impossibilité de recruter une personne handicapée en remplacement.

1.2 – Coopération avec les organismes spécialisés

Afin de répondre à l'objectif visé à l'article précédent, ASF s'engage à poursuivre et développer sa coopération avec les organismes spécialisés dans l'insertion des handicapés. ASF bénéficie de leur aide pour appréhender au mieux les postes pouvant être pourvus par des personnes handicapées et les Curriculum Vitae de celles-ci.

A cet égard et dans une optique générale d'une bonne approche des emplois au sein d'ASF, il est prévu une étude ergonomique des postes susceptibles d'accueillir des personnes handicapées. Cette démarche a pour objectif de déterminer les compatibilités/incompatibilités entre les activités de ces postes et les capacités des personnes handicapées. Cet aspect est fondamental dans une approche au plus près des conditions de recrutement des personnes handicapées et de leur évolution professionnelle au sein d'un poste.

Cette étude sera menée en collaboration avec un ergonomiste, salarié de la société, le CHSCT, et la médecine du travail.

ARTICLE 2 – Plan d'intégration et de formation

2.1 - Intégration

Il est nécessaire de continuer à apporter une attention toute particulière à l'accueil des travailleurs handicapés. A ce titre, ils bénéficieront lors de leur recrutement :

- D'une analyse d'adaptation à leur poste de travail qui pourra avoir été faite par l'étude ergonomique mise en place par ASF,
- D'un entretien avec l'assistante sociale et le médecin du travail,
- D'un bilan professionnel individualisé visant à définir les actions de formation nécessaires à leur bonne adaptation au poste.

2.2 – Formation

Le volet de formation s'inscrit dans le prolongement des précédentes actions et se décompose en trois parties :

- la formation des salariés handicapés et des personnes devant veiller à leur sécurité,
- l'accueil de stagiaires handicapés en formation,
- l'accueil de travailleurs handicapés dans le cadre d'un cursus de formation en alternance.

2.2.1 – Formation interne

La politique de formation a pour objectif prioritaire d'amener et de maintenir les travailleurs handicapés au même niveau de compétence des autres salariés. ASF conserve cette démarche indispensable à la bonne intégration des travailleurs handicapés.

La formation à la sécurité des personnes devant veiller à la sécurité des travailleurs handicapés est une condition nécessaire à la bonne intégration de ces derniers. Ainsi, les membres des CHSCT et les secouristes bénéficieront d'une information ou d'une formation sur les risques encourus par les travailleurs handicapés sur les différents postes de travail de chaque site.

2.2.2 - Accueil de stagiaires

ASF poursuit son engagement à l'égard des personnes handicapées en cours d'étude ou en formation professionnelle. En effet, ces dernières pourront être accueillies au sein de ses établissements dans le cadre de conventions de stage.

Seront privilégiés les stages de formation dans l'entreprise rémunérés par l'Etat ou la région ayant une durée supérieure à 150 heures, sans toutefois dépasser la limite légale de 2% de l'effectif de l'entreprise.

ASF mettra à la disposition des stagiaires l'intégralité des formations dispensées au sein de la société les plus appropriées à leur handicap et les fera profiter de ses aménagements.

Ces dispositifs en faveur des handicapés seront développés par le service « Egalité des chances » en relation avec les écoles, organismes ou associations spécialisés ainsi qu'en étroite collaboration avec la DDTEFP.

2.2.3 - Politique d'aide à la qualification professionnelle des futurs demandeurs d'emploi

Afin de permettre aux personnes handicapées d'acquérir une qualification dans des conditions adaptées et de mieux pouvoir se positionner sur le marché du travail, ASF poursuit sa politique d'accueil pour cette population sur des postes n'ayant pas vocation à être pérenne.

A cette fin, sont développées les actions suivantes :

- ✓ Recours aux contrats de professionnalisation, notamment ceux conclus avec des travailleurs handicapés pour une durée de 6 à 12 mois comprenant une formation de 150 heures minimum.
- ✓ Recours aux contrats d'apprentissage.
- ✓ Relation avec les écoles, organismes ou associations ayant pour vocation la formation et l'insertion des travailleurs handicapés. Dans ce cadre, un partenariat avec ces structures sera développé en particulier pour la formation et l'accompagnement de personnes handicapées.
- ✓ Recours aux contrats aidés (Contrat Initiative Emploi - Contrat « jeune », Soutien à l'Emploi des Jeunes en Entreprise - Contrat d'Insertion Revenu Minimum d'Activité).

A ces fins, ASF renforcera ses relations avec les partenaires habituels pour le recrutement (CAP Emploi, ANPE...)

2.2.4 - Recours à l'intérim

Le recours à des travailleurs handicapés par le biais de l'intérim pourra être utilisé pour pourvoir à des postes non pérennes.

Afin que les candidatures proposées répondent au mieux aux besoins de la société, ASF présentera sa convention aux sociétés d'intérim avec lesquelles elle est en relation, et les sensibilisera à sa politique en la matière. Cette démarche sera notamment assurée par le service « Egalité des chances » dont l'un des objectifs est de faire intégrer cette approche par les sociétés d'intérim et privilégier celles qui sont actives dans ce domaine.

ASF leur adressera systématiquement une grille d'analyse de compatibilité poste/handicap permettant de cerner les caractéristiques des postes et les compatibilités/incompatibilités.

2.2.5 - Démarche dynamique à l'égard des partenaires économiques

ASF s'engage à inciter ses partenaires économiques (prestataires de services, sous-traitants...) à recourir et/ou à mettre à disposition des personnes handicapées.

Différentes mesures incitatives sont actuellement à l'étude.

Titre II - POLITIQUE DE MAINTIEN DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS L'ENTREPRISE

Le maintien des travailleurs handicapés dans l'entreprise passe par différents axes :

- la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- l'aménagement des locaux, des postes et des situations de travail ;
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- une évolution de carrière ;
- la prise en compte de leur qualité en cas de longue maladie.

ARTICLE 1 - Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

L'insertion professionnelle ainsi que des conditions de travail les mieux adaptées aux travailleurs handicapés passent par une reconnaissance de leur handicap propre.

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) remplace désormais la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP). Les salariés souhaitant obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapés doivent donc s'adresser à cette commission. ASF souhaite continuer à assister ces derniers dans leurs démarches, avec l'aide notamment des assistantes sociales.

Le temps passé par les intéressés, pour l'accomplissement de leur démarche et leurs relations avec la CDAPH, est indemnisé en totalité. Une fois le taux de leur handicap reconnu par cette commission, les salariés pourront bénéficier de tous les aménagements, formation et aides mises à leur disposition par la société ainsi que par les organismes spécialisés, que ce soit sur leur lieu de travail ou dans le cadre de leur vie privée.

ARTICLE 1-1- Prévention du handicap dans l'entreprise

ASF souhaite développer la prévention du handicap avec la collaboration de la médecine du travail et des responsables de la sécurité du personnel pour conseiller les salariés sur les comportements à adopter pour appréhender au mieux un emploi dans ses éventuels contraintes physiques.

ARTICLE 2 - Aménagement des locaux, des postes et des situations de travail

ASF poursuit son engagement en matière d'adaptation des locaux à l'égard des travailleurs handicapés mais aussi à l'égard du public handicapé. Ainsi, les locaux ouverts au public ou à un usage commun n'ayant pas encore bénéficié d'un aménagement complet permettant l'accès à toute personne handicapée quel que soit son handicap, feront l'objet de tels travaux. Les bureaux individuels seront aménagés au cas par cas en fonction des besoins réels.

Cette démarche passe par la prise en compte de l'usage des locaux en cause. En effet, la spécificité de certains locaux tels que les cabines de péage pleines voies ne peuvent permettre, pour des raisons de sécurité, l'embauche de salariés handicapés à forte mobilité réduite pour lesquels des aménagements préalables seraient nécessaires. Dans la mesure où il y existe différents degrés de handicap, il n'est pas question d'exclure toute embauche de

travailleurs handicapés dans la filière péage. Des aménagements dans les installations existantes seront envisagés au cas par cas en fonction des besoins réels.

Il peut être procédé tant à un aménagement matériel qu'à des adaptations en terme de temps de travail. En effet, en fonction du type de handicap, et sur avis du médecin du travail, la forme la plus appropriée d'aménagement du temps de travail sera recherchée.

L'ensemble de ces mesures se fera avec l'aide de l'ergonome, avec la collaboration du médecin du travail et du CHSCT, pour apprécier au mieux le poste concerné au regard du handicap du salarié concerné.

ARTICLE 3 - Plan d'adaptation aux mutations technologiques

Dans la perspective de continuer à prendre en amont les besoins spécifiques des personnes handicapées et de prévenir les inaptitudes, ASF poursuit les efforts développés en matière de plan d'adaptation aux mutations technologiques en prenant en compte les contraintes des postes et les aptitudes des personnes.

Tout projet technologique doit envisager les adaptations de postes et les formations nécessaires au maintien du personnel handicapé dans ses fonctions. Le coût des mesures nécessaires sera évalué et fera partie intégrante du coût global du projet. L'ergonome pourra être associé au projet si cela s'avère nécessaire.

Dans tous les cas, les travailleurs handicapés bénéficieront d'une formation prioritaire sur les nouvelles méthodes de travail de façon à ce que ne s'accroisse par leur handicap.

Si malgré les aménagements et des actions de formation le maintien de l'agent dans son poste n'est pas possible, ASF s'engage à le reconverter dans une autre fonction dans toute la mesure du possible.

En dernier recours, si aucun reclassement en interne n'est possible, ASF apportera une aide individualisée au travailleur handicapé dans sa recherche d'emploi.

Au cas où l'intéressé retrouverait un emploi avant la fin de sa période de préavis, ASF s'engage à l'en exonérer.

ARTICLE 4 - Evolution de carrière

Le handicap ne constitue pas un frein à l'évolution de la carrière des salariés handicapés.

Les salariés reconnus travailleurs handicapés et dont les pathologies évolutives ne permettent pas le maintien dans leur emploi, auront la garantie que tout sera mis en œuvre pour assurer, dans la mesure du possible, leur maintien dans l'entreprise (formation, mutation ...).

ARTICLE 5 - Dispositions en cas de longue maladie

Les dispositions particulières en cas de longue maladie d'un travailleur handicapé, prévues dans la précédente convention sont maintenues. Toute absence prolongée résultant de maladie ou d'accident et justifiée par le travailleur handicapé dans les 2 jours ne constituera pas pendant 12 mois une cause de rupture du contrat de travail, et ce, quelle que soit son ancienneté. A l'issue de la période d'essai, il bénéficiera ainsi de la même durée de maintien du contrat de travail que les autres agents d'ASF ayant acquis 15 ans d'ancienneté et âgés de plus de 50 ans.

Titre III - ENGAGEMENTS COMPLEMENTAIRES EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Afin de conserver la politique dynamique initiée par les précédentes conventions, les actions complémentaires prévues par ces dernières seront maintenues.

- ✓ ASF s'engage à verser une partie de la taxe d'apprentissage à des organismes de formation pour handicapés, à hauteur de 20 000 euros (base taxe d'apprentissage 2005). Cette somme est fixée en l'état des textes se rapportant à la taxe d'apprentissage.
- ✓ Indépendamment des actions financées par l'AGEFIPH, afin de favoriser l'autonomie des personnes handicapées en activité professionnelle, ASF continue à proposer des prêts à taux préférentiels (pour une somme de 3 050 euros : taux zéro, au-delà : 3 %) pour l'achat d'appareillage lié au handicap, l'aménagement du logement, l'aménagement du véhicule personnel. Le remboursement s'effectuera sur 36 mois.
- ✓ ASF continuera à développer le niveau actuel de flux d'affaires avec le secteur protégé en augmentant la sous-traitance de services au niveau de 8 euros par salarié permanent. La sous-traitance doit, en fonction de la situation des établissements et des organismes présents dans le secteur géographique, être mise en œuvre dans les domaines où elle peut être utilisée. A titre d'exemple, il peut être fait appel à de la sous-traitance pour les activités suivantes (liste non limitative) : travaux d'impression, la restauration, les espaces verts, les envois de courrier en nombre...
- ✓ ASF s'engage à prendre en charge les frais de déménagement des travailleurs handicapés, recrutés en externe, dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés d'ASF dans le cadre de la mobilité interne.

Titre IV - Mise en œuvre de l'accord

Les signataires maintiennent en place les structures de suivi au niveau des établissements et de la société qui assurent la mise en œuvre effective de la présente convention. Dans ce même objectif, l'attention est toujours portée sur l'information de l'ensemble du personnel au travers d'une communication la mieux adaptée.

Comme il a été précédemment indiqué, un service « Egalité des chances » est créé pour lutter contre les discriminations, notamment celles concernant les personnes handicapées. A ce titre, il prend une place fondamentale dans la mise en œuvre de la présente convention.

ARTICLE 1 - Structures de suivi

Cette démarche s'apprécie à deux niveaux : établissement et société.

1.1 - Au niveau de chaque établissement : Groupe « emploi du personnel handicapé » (GEPH)

L'existence d'un GEPH permet le suivi concret des dispositifs définis dans le présent accord au sein de chaque établissement. Il est donc prévu de maintenir cette structure : un GEPH est constitué dans chaque établissement.

1.1.1 - Missions

Le GEPH a pour mission de veiller à la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions prévues dans cet accord, et ce, en s'attachant à son esprit.

Il a également pour objet de développer toutes actions en faveur des travailleurs handicapés par le biais de propositions, à partir des expériences réalisées dans l'entreprise même, ou dans d'autres contextes.

Il est précisé que lorsque le groupe se réunira pour étudier une situation individuelle, la personne concernée devra être préalablement consultée.

1.1.2 - Composition du groupe

Sa composition sera arrêtée par chaque chef d'établissement.

Il est précisé que le groupe sera animé par le Responsable des Ressources Humaines, garant de son bon fonctionnement. Il pourra être composé de l'assistant sécurité, d'un chef de district, d'un conducteur de travaux, d'un chef de gares, du médecin du travail et de l'assistante sociale.

Chaque groupe comprendra également un représentant du CHSCT qui sera désigné par le CHSCT.

Le responsable des Ressources Humaines devra indiquer le nom des personnes concernées lors de la présentation de la convention au CE dans les 2 mois qui suivent sa signature.

1.1.3 - Information des représentants du personnel locaux

Les représentants du personnel devant être impliqués dans une telle démarche, un bilan annuel sera fait sur l'application concrète de l'accord dans l'établissement au cours du CE du mois de mars de l'année suivante.

1.2 - Au niveau société

1.2.1 - Commission de suivi

Une fois par an, une commission de suivi se réunira. Elle est composée d'un représentant de la direction, d'un représentant par organisation syndicale, d'un représentant par CHSCT et des RRH.

Elle a pour vocation de suivre l'évolution de l'emploi des handicapés, des actions menées au niveau de chaque établissement et de créer une synergie autour du handicap (mise en place de « bonnes pratiques » transposables, échanges d'expériences, redynamisation de certaines actions...).

1.2.2 - Information des signataires de la convention

Un bilan annuel, après le CE de chaque établissement du mois de mars, sera élaboré à l'attention des signataires de la présente convention.

Ce bilan aura pour objet de faire le point sur les embauches des personnes handicapées et sur l'ensemble des actions qui auront été engagées ou réalisées en leur faveur.

1.2.3 - Information du CCE et de la DDTEFP

La présente convention sera présentée lors de la réunion du Comité Central d'Entreprise suivant sa signature.

La consolidation des actions menées, et des résultats obtenus dans chaque établissement, sera réalisée trimestriellement par la Direction des Ressources Humaines, en liaison avec les Responsables Ressources Humaines des établissements.

A partir de ces éléments, un dossier annuel d'information sera établi et porté à la connaissance du Comité Central d'Entreprise, au cours de sa réunion du 2nd trimestre de l'année suivante, et de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Une restitution des travaux de la commission de suivi sera faite au cours du dernier CCE de l'année.

ARTICLE 2 - Création d'un service « Egalité des chances »

Il est créé un service dédié à la promotion de l'égalité des chances dont l'ambition est d'aller plus loin dans la lutte contre les discriminations. Dans cet objectif, l'une de ses missions est d'œuvrer en faveur des personnes handicapées, notamment en développant les contrats en

alternance, les échanges avec les entreprises d'intérim et le milieu protégé (entreprises adaptées, ESAT).

Ce service comprend une personne chargée de mission ayant pour fonction notamment de développer les mesures prévues par la présente convention et les partenariats nécessaires, en lien avec les collaborateurs internes.

ARTICLE 3 - Communication

La mise en œuvre de ces actions ne peut avoir un réel impact sans l'implication de la hiérarchie et de l'ensemble du personnel.

Dans un cadre général, il est prévu de mettre en place un plan de communication à leur attention (réalisation d'une plaquette d'information, création de pages d'information sur Intranet, réunions d'information...). Ce plan aura pour objet l'approche du handicap et l'insertion des personnes handicapées dans le milieu professionnel et la présentation du présent accord. Il pourra être décliné au sein de chaque établissement au regard des correspondants locaux (organismes spécialisés, administrations...).

De façon plus ponctuelle, une information sera élaborée à destination de la hiérarchie et des salariés.

3.1 - En direction de la hiérarchie

L'encadrement joue un rôle important dans la bonne intégration des travailleurs handicapés tant dans l'embauche que dans l'accueil. Il doit faire l'objet d'une bonne information sur les dispositions de l'accord afin d'être sensibilisé à ces deux domaines.

Dans cet objectif, les stages de formation au management seront systématiquement enrichis d'un volet sensibilisation à la diversité et en particulier au problème du handicap.

3.2- En direction de l'ensemble du personnel

L'insertion du personnel handicapé dans l'entreprise passe par leur prise en compte par l'ensemble des autres salariés. A cette fin, il est nécessaire qu'ils soient informés des différentes actions réalisées au sein d'ASF.

Dans le cadre de cette communication, la société utilisera ses outils de communication interne tels que la presse écrite ou encore Intranet.

Des rencontres avec le milieu protégé (entreprises adaptées, ESAT) pour sensibiliser et informer le personnel pouvant être amené à travailler avec des handicapés sur les capacités et aptitudes professionnelles des personnes handicapées pourront également être organisées.

ARTICLE 4 - Date d'effet

La présente convention prend effet rétroactivement au 1^{er} janvier de l'année de sa signature, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative.

Elle est conclue pour une durée déterminée de 3 ans conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les partenaires sociaux initieront la négociation d'une convention renouvelant leurs engagements en matière d'emploi des travailleurs handicapés au cours du second semestre de la dernière année d'application de la présente.

ARTICLE 5 - Dépôt légal

Dès sa conclusion et au plus tard dans les 15 jours suivant sa signature, la présente convention sera à la diligence de la société ASF déposée selon les modalités réglementaires en vigueur à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le texte de la convention fait l'objet d'une diffusion auprès de tous les salariés de la société et de tout nouvel embauché.

La publicité des avenants au présent accord obéit aux mêmes dispositions que celles réglementant la publicité de l'accord lui-même.

En application des articles R.323-4 et suivants du Code du travail, la demande d'agrément du présent accord sera déposée auprès du préfet de Paris.

Fait à Paris le 6 mars 2007

Pour ASF

Jacques TAVERNIER

Pour les organisations syndicales :

CFDT

CFTC

CFE/CGC

CGT

FAT/UNSA

FO

SUD

**Convention d'entreprise n°75
relative à l'emploi des travailleurs handicapés
SOMMAIRE**

PREAMBULE	1
TITRE I - POLITIQUE D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	3
ARTICLE 1 - PLAN D'EMBAUCHE SUR DES POSTES PERMANENTS	3
1.1 - Engagements d'emplois permanents	3
1.2 - Coopération avec les organismes spécialisés	4
ARTICLE 2 - PLAN D'INTEGRATION ET DE FORMATION	4
2.1 - Intégration	4
2.2 - Formation	4
2.2.1 - Formation interne	4
2.2.2 - Accueil de stagiaires	5
2.2.3 - Politique d'aide à la qualification professionnelle des futurs demandeurs d'emploi	5
2.2.4 - Recours à l'intérim	6
2.2.5 - Démarche dynamique à l'égard des partenaires économiques	6
TITRE II - POLITIQUE DE MAINTIEN DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS L'ENTREPRISE	7
ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE	7
ARTICLE 1-1- PREVENTION DU HANDICAP DANS L'ENTREPRISE	7
ARTICLE 2 - AMENAGEMENT DES LOCAUX, DES POSTES ET DES SITUATIONS DE TRAVAIL	7
ARTICLE 3 - PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES	8
ARTICLE 4 - EVOLUTION DE CARRIERE	8
ARTICLE 5 - DISPOSITIONS EN CAS DE LONGUE MALADIE	8
TITRE III - ENGAGEMENTS COMPLEMENTAIRES EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	9
TITRE IV - MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD	10
ARTICLE 1 - STRUCTURES DE SUIVI	10
1.1 - AU NIVEAU DE CHAQUE ETABLISSEMENT :	
Groupe "emploi du personnel handicapé" (GEPH)	10
1.1.1 - Missions	10
1.1.2 - Composition du groupe	10
1.1.3 - Information des représentants du personnel locaux	11
1.2 - AU NIVEAU SOCIETE	11
1.2.1 - Commission de suivi	11
1.2.2 - Information des signataires de la convention	11
1.2.3 - Information du CCE et de la DDTEFP	11
ARTICLE 2 - CREATION D'UN SERVICE EGALITE DES CHANCES	11
ARTICLE 3 - COMMUNICATION	11
3.1 - EN DIRECTION DE LA HIERARCHIE	12
3.2 - EN DIRECTION DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL	12
ARTICLE 4 - DATE D'EFFET	12
ARTICLE 5 - DEPOT LEGAL	13