

Convention d'entreprise relative à l'emploi des travailleurs handicapés

Entre la Société Autoroutes du Sud de la France, représentée par Madame Josiane Costantino, Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

— CFDT	représentée par	Floréal PINOS
— CFE/CGC	représentée par	Elisabeth COMBE
— CGT	représentée par	Christian MIMAULT
— FO	représentée par	Patrice HERITIER
— UNSA	représentée par	Olivier THIBAUD

D'autre part,

Les parties conviennent ce qui suit :

Préambule

La convention d'entreprise n°75 relative à l'emploi des travailleurs handicapés est arrivée à son terme en décembre 2009. L'entreprise souhaite poursuivre ses engagements en matière de diversité et d'égalité des chances notamment à l'égard des personnes handicapées.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'une attention particulière doit être portée sur la prévention de l'inaptitude et l'aménagement des fins de carrière.

ASF entend par conséquent associer étroitement les engagements de la présente convention à l'accord relatif à la diversité et l'égalité des chances du 16 avril 2010.

Le présent accord s'inscrit également dans le processus d'amélioration continue initié en 2009 au travers de l'obtention du label « diversité » décerné par AFNOR Certification.

Tenant compte des bilans positifs des années précédentes, ASF soutient et reconduit ses engagements en la matière, au-delà des obligations légales.

A cette fin, ASF s'engage à prévoir un budget prévisionnel correspondant à la contribution qui aurait dû 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 70 000,00 € pour 2010.

La présente convention a donc pour objectif de s'inscrire dans la continuité des précédentes tout en donnant une nouvelle dynamique pour les années 2010, 2011 et 2012. Pour atteindre ce but, les signataires prévoient, comme cela a été fait dans les quatre conventions d'entreprise précédentes, de traiter l'ensemble des plans suivants en faveur des personnes handicapées, allant au-delà des simples obligations légales :

- Emploi des travailleurs handicapés
- Maintien dans l'entreprise et adaptation aux mutations technologiques
- Actions complémentaires et de solidarité

Titre I – Champ d'application

Les dispositions de la présente convention bénéficient aux travailleurs handicapés désignés à l'article L.5212-13 du Code du travail et aux salariés dont la qualité de travailleur handicapé sera reconnue postérieurement à leur engagement au sein de la société.

Titre II – Politique d'emploi des travailleurs handicapés

La politique d'emploi des travailleurs handicapés s'inscrit dans une dynamique de management, menée en cohésion avec la stratégie de l'entreprise ayant notamment pour ambition de faire évoluer son offre de services.

ASF souhaite en effet poursuivre son action de promotion de l'emploi en faveur des personnes handicapées et encourager l'évolution des compétences.

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

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

ARTICLE 1 – Plan d'embauche sur des postes permanents

Le plan d'embauche concrétise l'engagement de la société à faire progresser l'objectif d'emploi.

1.1. Perspectives de recrutements

ASF se fixe comme objectif d'employer, pour les années 2010 à 2012, à minima 6% de travailleurs handicapés, correspondant à l'obligation légale d'emploi.

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

Par ailleurs, ASF s'engage de nouveau à réaliser au moins 20 embauches à durée indéterminée dans le cadre de recrutements au terme des années 2010, 2011 et 2012. Ce au regard du contexte général d'évolution de la société et des départs à la retraite prévisibles. Les parcours, la provenance et les actions d'intégration de ces personnes seront évoquées à l'occasion des commissions diversité dans chaque établissement (Titre V article 1.2).

ASF s'assurera que les éventuels remplacements en cas de départ seront accessibles aux personnes handicapées, à compétences équivalentes avec les personnes non handicapées.

1.2. Développement de la coopération avec les organismes dédiés

Afin de répondre à l'objectif visé précédemment, ASF s'engage à poursuivre, développer et diversifier sa coopération avec les organismes dédiés à l'insertion des personnes handicapées. Il pourra s'agir d'associations d'insertion, d'organismes de formation, d'écoles ou d'universités, de structures publiques ou privées de placement, d'aide à l'emploi et à l'intégration des personnes handicapées.

ARTICLE 2 – Plan d'intégration et de formation

2.1. Analyse des postes de travail

Avant toute intégration d'une personne handicapée, ASF effectuera, au besoin en associant le médecin du travail, l'étude des caractéristiques du poste et mettra en place les moyens

Convention d'entreprise relative à l'emploi des travailleurs handicapés

OT HP

EC

adaptés (matériels, logiciels, de transport et d'accès ...) pour une intégration optimale. Cette analyse prendra également en compte le handicap survenu à un salarié déjà présent de sorte à assurer son maintien dans l'emploi.

2.2. Formation

L'entreprise assure un égal accès aux dispositifs de formation à tous les salariés sans exception.

Au travers des indicateurs prévus par l'accord relatif à l'égalité des chances et la diversité, elle veillera à ce qu'aucune discrimination ne soit rendue possible quant à l'accès des travailleurs handicapés à la formation.

ASF s'engage par ailleurs, dans le cadre de l'intégration de nouveaux travailleurs handicapés, à mettre en œuvre à leur profit, après analyse des besoins, un plan de formation individualisé.

2.3. Développement du recours à l'alternance

Dans son objectif de développement du nombre de stagiaires et de salariés en contrats d'alternance, ASF entend ouvrir les sources du recrutement aux personnes handicapées demandeurs d'emplois ou de stages.

ASF mettra à leur disposition 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 en relation avec les écoles, universités, organismes ou associations dédiés ainsi qu'en étroite collaboration avec la DIRECCTE.

Toutes les formes de contrats seront exploitées :

- > stages de longue durée
- > contrats de professionnalisation
- > contrats d'apprentissage
- > contrats uniques d'insertion
- > contrats initiative emploi

En fonction des compétences acquises et éprouvées lors de ces périodes, l'entreprise garantira aux personnes handicapées un égal accès aux postes permanents rendus disponibles.

2.4. Recours à l'intérim

Le recours à des travailleurs handicapés par le biais de l'intérim pourra être utilisé.

Afin que les candidatures proposées répondent au mieux aux besoins de la société, ASF présentera le présent accord aux sociétés d'intérim avec lesquelles elle est en relation, et les sensibilisera à sa politique en la matière. L'un des objectifs de cette démarche 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.

2.5. 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.

EC

RD

TR

HP

ARTICLE 3 – Accueil des travailleurs handicapés

L'accueil et l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés doit être facilitée par une sensibilisation de l'entourage.

ASF utilisera tous les moyens de communication nécessaires à la sensibilisation des salariés : flashes intranet, journal interne, reportages, affichage, expositions, évènements, ...

Titre III – POLITIQUE DE MAINTIEN DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS L'ENTREPRISE

Le maintien des travailleurs handicapés dans l'entreprise est particulièrement important, tant au regard des risques d'aggravation du handicap et du vieillissement des travailleurs handicapés dans l'emploi, que de l'allongement de la durée de l'activité des seniors, y compris les seniors handicapés.

Le plan de maintien dans l'emploi se décline par différents moyens :

- 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.

Les salariés souhaitant obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapés (RQTH) doivent donc s'adresser à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)-Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). ASF entend mener auprès de ses salariés une campagne d'information sur la RQTH et souhaite continuer à les assister, avec l'aide notamment des assistantes sociales.

Le temps passé par les intéressés, pour l'accomplissement de leur démarche et leurs relations avec la MDPH, 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.

Chaque situation sera systématiquement étudiée de manière individuelle.

ARTICLE 2 - Prévention du handicap dans l'entreprise

ASF souhaite développer la prévention du handicap avec la collaboration de la médecine du travail, des CHSCT, des commissions égalité des chances et diversité 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.

Les formations à la prévention des risques liés à l'activité physique prévues dans l'offre « parcours ASF » s'adressent à l'ensemble des salariés et sont animées en interne par les salariés chargés de la prévention et de la sécurité.

ARTICLE 3 – 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 la collaboration du médecin du travail et du CHSCT, pour apprécier au mieux le poste concerné au regard du handicap du salarié concerné.

ARTICLE 4 – 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.

Dans tous les cas, les travailleurs handicapés bénéficieront d'un égal accès à la formation sur les nouvelles méthodes de travail.

Si malgré les aménagements et des actions de formation le maintien du salarié dans son poste n'est pas possible, ASF s'engage à le reconvertir 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.

ARTICLE 5 – Evolution de carrière

L'entreprise assure une égale évolution de la carrière à l'ensemble des ses salariés.

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, rémunération ...).

ARTICLE 6 – 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 salariés ASF ayant acquis 15 ans d'ancienneté et âgés de plus de 50 ans.

Titre IV – 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. De nouvelles actions seront également introduites.

- ✓ ASF s'engage à verser pour 2010 et jusqu'à 2012 une partie de la taxe d'apprentissage à des organismes de formation pour handicapés (ESAT ou EA), à hauteur de 60 000 euros (base taxe d'apprentissage 2009) minimum. Cette somme est fixée en l'état des textes se rapportant à la taxe d'apprentissage.
- ✓ La quote-part dédiée à l'entreprise de rétrocession par les entreprises de travail temporaire de la taxe d'apprentissage sera dédiée en totalité à ces établissements.
- ✓ 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 5000 euros : taux zéro, au-delà : 3 %) pour l'achat d'appareillage lié au handicap, l'aménagement du logement, 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. Cette sous-traitance s'élevait, en 2009, à 630 000 €. 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.
- ✓ Grâce à un partenariat actif avec l'ADAPT, association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, ASF s'engage à développer des actions de solidarité avec les personnes handicapées en recherche d'emploi. Un accord national entre l'ADAPT et ASF va prévoir qu'à partir du 1er octobre 2010, les établissements d'ASF mettront leurs locaux à la disposition du « réseau des réussites » de l'ADAPT. Ces réseaux, qui se réunissent mensuellement, consistent à organiser des parrainages entre des salariés d'entreprises et des membres de l'association en recherche d'emploi. ASF assurera, auprès de ses propres salariés, la promotion de cette initiative et cherchera à développer en son sein un réseau de parrains.
- ✓ L'entreprise s'engage enfin à promouvoir auprès de ses collaborateurs les actions de la Fondation d'Entreprise Vinci pour la Cité ciblées sur l'insertion des personnes handicapées. Les moyens de communication seront développés pour inciter les salariés à s'engager auprès d'associations qui œuvrent pour cette insertion.

EC

RD

HP

AS

AS HP

Titre V – 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.

ARTICLE 1 – Structures de suivi

Le suivi du présent accord sera réalisé, au niveau de chaque établissement et au niveau société, par la commission « diversité et égalité des chances » créée par l'accord correspondant.

La commission aura pour le handicap comme pour les autres thèmes liés à la diversité, 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.

Elle 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 la commission évoquera une situation individuelle, la personne concernée devra être préalablement consultée.

1.1. Information des représentants du personnel locaux

Le bilan annuel « diversité et égalité des chances » incluant le volet « handicap » sera présenté chaque année à la commission locale ad hoc ainsi qu'à la commission nationale.

1.2. 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 présenté au sein de la commission égalité des chances et diversité aura pour objet de faire le point sur les embauches des personnes handicapées (parcours, provenance et actions d'intégration cf. Titre II article 1.1) et sur l'ensemble des actions qui auront été engagées ou réalisées en leur faveur.

1.3. Information du CCE et de la DIRECCTE

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 – Communication

Pour faciliter la prise en compte des questions liées au handicap par l'ensemble des managers, ASF mettra en place, à partir de la fin de l'année 2010, une action de sensibilisation de groupe consistant à parler sans tabou du handicap, de ses conséquences, des questions de reconnaissance de la qualité de travail handicapé, etc.

Les managers sont également formés aux questions plus générales liées à l'égalité des chances par le biais d'un module spécifique de leur « parcours management ».

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.

TITRE VI – DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 1 - Date d'effet

La présente convention prend effet au 1^{er} janvier 2010, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative.

ARTICLE 2 – Durée

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

A expiration de cette durée, l'ensemble des dispositions de la présente convention cesseront de produire effet.

Les partenaires sociaux se réuniront avant le terme de l'accord afin d'engager des échanges quant à la négociation d'un nouvel accord.

ARTICLE 3 – Révision

Conformément aux dispositions légales, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser. La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

ARTICLE 4 – 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 en un exemplaire original à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Nanterre, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre, selon les modalités prévues dans le Code du Travail.

La société adressera par voie électronique à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Nanterre un exemplaire de la convention, une copie du courrier de notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la

procédure de signature, une copie du procès-verbal du recueil des résultats du premier tour des élections professionnelles ainsi que le bordereau de dépôt de la convention. Elle joindra la liste, en trois exemplaires, de ses établissements et de leurs adresses respectives.

Le Directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle dispose d'un délai de quatre mois, à compter du dépôt de l'accord, pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

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 de l'article R.5212-12 du Code du travail, la demande d'agrément du présent accord sera déposée auprès du Préfet des Hauts-de-Seine.

Fait à Vedène, le 27 décembre 2010

Pour ASF :
Josiane Costantino

Pour les organisations syndicales :

CFDT

CGT

P.O. E. Dimeault

CFE/CGC

FO

UNSA