

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

Entre la Société Autoroutes du Sud de la France, représentée par Mme 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 Alban LE GUILLOU |
| - | 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 relative à l'emploi des travailleurs handicapés et conclue pour une durée de 3 ans conformément aux dispositions légales, arrive à son terme le 31 décembre 2012.

L'entreprise souhaite poursuivre ses engagements en matière de diversité et d'égalité des chances, notamment à l'égard des personnes handicapées, et parvenir à la conclusion d'un accord sur ce thème avec les organisations syndicales représentatives.

Les partenaires sociaux souhaitent par ailleurs rappeler qu'une attention particulière est portée parallèlement sur la prévention de l'inaptitude et l'aménagement des fins de carrière. Ces sujets feront l'objet d'une négociation jusqu'au début 2013.

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

Les intentions d'ASF s'agissant de la négociation relative aux travailleurs handicapés sont d'autant plus fortes qu'un processus d'amélioration continue a été 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 en souhaitant aller au-delà des obligations légales.

ALG OT FP 1

R

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 euros pour 2013.

Le présent accord a pour objectif de s'inscrire dans la continuité des précédents tout en donnant une nouvelle dynamique pour les années 2013, 2014 et 2015. Pour atteindre ce but, les signataires prévoient comme cela avait déjà été effectué dans les cinq conventions précédentes de traiter l'ensemble des points suivants en faveur des travailleurs handicapés :

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

La Direction se donnera les moyens de tenir ses engagements.

Titre I- Champ d'application

Les dispositions du présent accord bénéficieront aux travailleurs handicapés désignés à l'article L5212-13 du Code du travail, et à ceux dont la qualité de travailleurs handicapés sera reconnue postérieurement à leur engagement au sein de la société.

Titre II- Politique d'emploi des travailleurs handicapés

Cette politique ne peut être appréciée qu'au regard de la politique globale de l'emploi chez ASF dont l'un des outils est la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences mise en place suite à l'entrée en vigueur de la convention GPEC. Cette convention symbolise le souhait de l'entreprise de favoriser la mobilité en interne et notamment les passerelles entre les différentes filières. ASF reconnaît alors que sa politique est aujourd'hui moins de favoriser les recrutements externes que de permettre une forte mobilité de son propre personnel en interne. Et cela a nécessairement des impacts en matière d'emploi des travailleurs handicapés. L'appréciation des actions mises en place par ASF en la matière doit par conséquent prendre en compte le principe de réalité de la politique de l'emploi.

Cette politique d'emploi doit également être envisagée aujourd'hui au regard des chiffres déjà atteints par l'entreprise. En effet, du fait du mécanisme de péréquation autorisé chez ASF au regard de la multiplicité d'établissements distincts, le pourcentage d'emploi de travailleurs handicapés est de 7,2, soit un chiffre plus élevé que l'obligation légale qui est de 6%. Ainsi, si aujourd'hui l'objectif de nombreuses entreprises est de parvenir à respecter les obligations légales qui leur incombent en la matière, l'ambition d'ASF est d'aller au-delà de ce chiffre et de favoriser par tous les moyens possibles et dans la limite de sa capacité d'embauche, l'embauche et l'intégration dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La politique d'emploi des travailleurs handicapés doit enfin être définie en conformité avec la volonté de l'entreprise de renforcer et redéfinir le rôle de la «Mission Handicap ASF ». Le rôle du Responsable de cette Mission est de mettre en œuvre et de veiller à l'application de la loi relative à l'obligation

ALG FR AS² R

d'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise mais également de faire vivre l'accord d'entreprise relatif à l'emploi des travailleurs handicapés (recrutement et intégration de travailleurs handicapés, aménagement et maintien de postes, recours au secteur adapté, actions de formation du personnel et/ou du travailleur handicapé, actions de sensibilisation au handicap, actions de communication en faveur du handicap).

Au regard de toutes ces considérations, ASF souhaite 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 volets :

- 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-Développement de la coopération avec les organismes dédiés

Afin de répondre à l'objectif visé précédemment, ASF s'engage à poursuivre, à développer et à diversifier sa coopération avec les organismes dédiés à l'insertion des personnes handicapées. Il peut 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.

1-2 Engagement d'adhésion à Tremplin

Tremplin est une association qui compte aujourd'hui de multiples partenaires, dont de grandes entreprises telles que Total, Google, Airbus, Bouygues, Canal +, Gan, Vinci Energies etc.

Tremplin aide les personnes handicapées à passer de leur statut d'étudiant ou d'apprenti à celui de futur travailleur. L'association guide également les entreprises afin de passer d'une volonté d'intégration à une réalité d'accueil, de formation et d'insertion. Tremplin n'est ni un organisme de formation ni un bureau de placement mais une passerelle entre le monde des études, de la formation et le monde du travail.

Son rôle est un rôle d'interface : elle guide l'étudiant ou l'apprenti en formation vers l'entreprise et l'entreprise vers l'étudiant. Elle favorise la rencontre. L'association développe une démarche conjointe et rapproche les deux univers pour qu'ils atteignent un but ensemble.

Tout au long de la présence de la personne handicapée en entreprise, l'équipe Tremplin assure également une disponibilité permanente tant pour la personne intégrée que pour l'entreprise et

ALG PP HT

l'organisme de formation éventuellement impliqué. A tout moment l'association peut être contactée.

1-3 Communication d'ASF sur sa politique

ASF s'engage tout d'abord chaque année à mettre en place des actions de communication et de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés. Et cela passe notamment par la mise en place d'actions de sensibilisation durant la semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées. Ces actions continueront à être organisées chaque année et passeront par la mise en place de projets tels que « Handilearning », un module de sensibilisation au handicap à destination de l'ensemble des salariés, disponible sur intranet, ou encore le passage du spot radio de l'ADAPT sur les ondes de Radio Vinci Autoroutes.

La communication passe également par la présence d'ASF lors de forums spécifiques pour l'emploi des travailleurs handicapés ainsi que lors de tables rondes sur la thématique « Handicap et Emploi ». Ces événements permettent avant tout de conseiller les personnes en difficulté d'insertion sur les techniques de recherche d'emploi (CV, simulation d'entretien etc.).

Cela passe enfin par le « réseau des réussites » de l'ADAPT. Grâce à un partenariat actif avec l'ADAPT, association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, ASF s'engage en effet à développer des actions de solidarité avec les personnes handicapées en recherche d'emploi. Un accord national entre l'ADAPT et ASF signé en 2010 prévoit la mise à disposition des locaux des établissements d'ASF au réseau des réussites de l'ADAPT. Ces « réseaux » se réunissent mensuellement et ont pour but d'organiser des parrainages entre des salariés d'entreprises et des membres de l'association en recherche d'emploi. ASF continuera à assurer dans ce cadre auprès de ses propres salariés la promotion de cette initiative et cherchera à développer en son sein un réseau de parrains.

1-4 Plan d'action de recrutement

Au regard du bilan d'embauches des années 2010, 2011 et 2012 et pour prendre en compte le principe de réalité de sa politique de l'emploi, ASF s'engage à recruter en contrat à durée indéterminée, sur 2013, 2014 et 2015, 8 collaborateurs en situation de handicap. L'entreprise s'engage par ailleurs à ce que 10% des recrutements en CDI effectués au surplus de cet engagement de 8, soient réservés à des travailleurs handicapés.

ASF souhaite également continuer à favoriser l'embauche de travailleurs handicapés en CDD, intérim et alternance. Pour chacune de ces formes de contrats et 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.

ALG FP OF 4 BR

- Développement du recours à l'alternance

Conformément à 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 met à leur disposition l'intégralité des formations dispensées au sein de la société les plus appropriées à leur handicap et leur 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 etc.

- Recours aux contrats à durée déterminée et à l'intérim

Le recours à des travailleurs handicapés par le biais des CDD et de l'intérim est souvent utilisé (22 CDD et 49 intérimaires travailleurs handicapés ont travaillé chez ASF entre 2010 et fin août 2012) et continuera à l'être.

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'objectif de cette démarche est de faire intégrer cette approche par les sociétés d'intérim et de privilégier celles qui sont actives dans ce domaine.

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

Article 2- Plan d'intégration et de formation

2-1 Analyse des postes et environnement de travail

Avant même la venue d'un nouveau travailleur handicapé, les responsables devront veiller à ce que l'aménagement du poste de travail et l'organisation de son espace soient adaptés, en fonction des préconisations du médecin du travail.

2-2 Formation de l'équipe

Les personnes qui sont en contact avec des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier d'une formation pour appréhender plus facilement les situations de handicap et faciliter l'intégration des travailleurs reconnus handicapés. Un module de formation à l'intégration des travailleurs handicapés sera créé en conséquence.

ALG FP OT

R

Un module « Parcours » intitulé « Diversité et Egalité des Chances » est dispensé à un nombre de plus en plus important de salariés : 34 en 2010, 172 en 2011, 212 en 2012. L'objectif d'ASF est de continuer à diffuser cette formation au plus grand nombre.

Parallèlement, un module de sensibilisation au Handicap a été mis en place et dispensé dans plusieurs Directions Régionales. L'objectif sera ici encore dans les trois prochaines années de multiplier le nombre de salariés pouvant bénéficier de cette sensibilisation.

2-3 Systématisation des parrainages et bilans d'intégration

La bonne intégration des personnes handicapées nécessite le plus souvent en amont de préparer l'environnement de travail dans lequel le salarié sera amené à évoluer et d'identifier une personne servant de « parrain » pour informer et accompagner le salarié nouvellement arrivé tout au long de la phase d'intégration.

Chaque parrain pourra recevoir une formation et les moyens nécessaires notamment en temps à l'accomplissement de son parrainage.

Un parrain pourra être désigné tant en cas d'embauche qu'en cas de mobilité ou de promotion aboutissant notamment à l'appréhension d'un nouveau poste.

Afin de poursuivre le même objectif d'intégration maximale des travailleurs handicapés, un bilan d'intégration devra être réalisé au maximum 6 mois après l'embauche ou la prise de poste suite à mobilité ou promotion.

Titre III- Politique de maintien des travailleurs handicapés dans l'entreprise

Article 1- Prévention des situations de handicap

L'ensemble des acteurs de la prévention : médecin du travail, CHSCT, services sociaux, services RH doivent agir ensemble pour prévenir efficacement toute situation d'inaptitude et de handicap.

1-1 Le rôle du médecin du travail

Le médecin du travail a pour mission de veiller à la santé et à la sécurité des salariés ; son rôle est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Dans ce but ils conduisent les actions de santé au travail, conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, assurent la surveillance de la santé des travailleurs, participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Afin de prévenir les situations de handicap, les médecins du travail se doivent d'assurer la surveillance médicale des salariés à l'embauche, au cours de l'exécution du contrat de travail mais aussi après suspension du contrat pour maladie, maternité ou accident.

1-2 Le rôle du CHSCT

Sa mission est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Il est investi d'un rôle de prévention qui l'amène à procéder à l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels, à mener des actions susceptibles d'améliorer le bien-être des salariés, à développer la prévention. Le CHSCT doit être également associé à la préparation des actions de formation à la sécurité.

Le CHSCT a également un rôle de contrôle. Il vérifie que l'employeur respecte ses obligations, relève les manquements éventuels et veille à la mise en œuvre effective des mesures de prévention.

1-3 Le rôle des services sociaux

L'assistant social peut constituer un lien important entre l'employeur et le salarié. Il dispose de la possibilité d'accompagner les salariés dans diverses démarches sociales afin de les aider à résoudre les difficultés qui constitueraient un frein à leur accès ou à leur maintien dans l'emploi.

1-4 Trajeo'h

Trajeo'h est une association née de la volonté de sociétés de l'ensemble des pôles du Groupe VINCI en réponse à la question du handicap.

Elle a pour principale mission d'accompagner les entreprises dans le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation ou risque d'inaptitude à leur poste, le recrutement de travailleurs en situation de handicap et la sensibilisation des collaborateurs en matière de handicap.

Mais Trajeo'h a également un rôle de prévention des situations d'inaptitude. L'association intervient en amont des situations d'inaptitude afin de favoriser le reclassement ou l'aménagement des postes.

Article 2- Aide dans la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés passe par une reconnaissance de leur handicap propre.

Les salariés souhaitant obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) doivent s'adresser à la Maison Départementale des personnes handicapées. Les responsables des ressources humaines ainsi que le responsable de la « Cellule Handicap », constituent des interlocuteurs clés pour aider les salariés à effectuer leurs démarches de reconnaissance. ASF continuera à mener auprès de ses salariés des campagnes d'information sur la RQTH et à les assister avec l'aide des assistantes sociales. La démarche de RQTH ne doit pas être vécue comme un tabou et ne pourra en aucun cas s'avérer préjudiciable au salarié.

Le temps passé par les intéressés pour l'accomplissement de leurs démarches et leurs relations avec le Maison Départementale des personnes handicapées est indemnisé en totalité. Une fois le taux de leur handicap reconnu par la Commission compétente, les salariés pourront bénéficier de tous les aménagements, formations 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 et la confidentialité sera maintenue.

Article 3- Maintien dans l'emploi

3-1- Principes d'aménagement des postes des personnes en situation de handicap

ASF s'engage à aménager les postes individuels au cas par cas en fonction des besoins réels.

La démarche de l'entreprise 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 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.

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. Le CHSCT doit en effet être associé à la recherche de solutions concernant l'organisation matérielle du travail et l'aménagement des lieux de travail pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; il doit pouvoir intervenir en cas d'inadaptation des postes aux handicaps.

Sur sollicitation des collaborateurs concernés, ASF s'engage par ailleurs à prendre en charge, dans la mesure du possible, les appareillages nécessaires aux travailleurs handicapés en complément des aides apportées par la sécurité sociale, la mutuelle et la prévoyance.

Enfin, l'entreprise souhaite faciliter l'aménagement des horaires de travail des salariés en situation de handicap ou des salariés devant s'occuper d'un proche en situation de handicap (conjoint, partenaire lié par un PACS, enfant, parent notamment). Sur recommandation du médecin du travail, la mise en place d'horaires individualisés pourra être envisagée pour faciliter l'accès à l'emploi, l'exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées au regard des contraintes opérationnelles. Ces aménagements ne pourront être mis en place que lorsque cela sera possible au regard de l'organisation du travail et ne pourront être effectués au détriment des autres salariés.

3-2- Reclassement des travailleurs en situation de handicap

Si malgré la mise en place d'aménagements et d'actions de formation le maintien du salarié dans son poste n'est pas possible, ASF s'engage à le reconverter dans une autre fonction dans toute la mesure

du possible. La reconversion sera envisagée dans un périmètre croissant : district, DRE, autre DRE, Groupe.

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

Afin de faciliter le reclassement du salarié, ASF s'engage à systématiser les demandes de financement pour des bilans de compétences à destination des salariés en situation de handicap.

Parallèlement, ASF souhaite mettre en place des parcours de formation individualisés intitulés « parcours de reclassement » et permettant aux salariés reconnus handicapés d'être formés à leur nouveau poste.

3-3- Accès égal à la formation

Les travailleurs handicapés ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les autres salariés. À ce titre, ils peuvent saisir leur responsable ressources humaines ou leur hiérarchie pour que soit examiné leur parcours de formation et les besoins qu'ils estiment nécessaires.

3-4- Egale évolution de carrière

L'entreprise assure une égale évolution de carrière à l'ensemble de 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, etc.).

Titre IV- Engagements complémentaires en faveur des travailleurs handicapés

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 2013 et jusqu'à 2015 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 2012) 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.

ALG

FP

ST

R

- Indépendamment des actions financées par l'AGEFIPH, afin de favoriser l'autonomie des personnes handicapées en activité professionnelle, ASF continue de proposer des prêts à taux préférentiels (pour une somme de 5000 euros : taux 0 ; au-delà : 3%) pour l'achat d'appareillage lié au handicap, l'aménagement du logement, du véhicule personnel. Le remboursement s'effectue sur 36 mois.
- ASF continuera à développer un haut niveau de flux d'affaires avec le secteur protégé en augmentant la sous-traitance de services. 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, restauration, espaces verts, envois de courrier en nombre etc.
- 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 ASF dans le cadre de la mobilité interne.
- L'entreprise s'engage 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 continueront à être développés pour inciter les salariés à s'engager auprès d'associations qui œuvrent pour cette insertion.
- Dans le cadre du DIF, ASF s'engage enfin à donner un accès prioritaire à une formation en langue des signes pour les salariés dont un parent est sourd ou malentendant. Une demande devra être faite auprès de l'établissement. L'organisme concerné devra être agréé organisme de formation.
- Une aide complémentaire pourra être octroyée via le CESU afin de permettre à des salariés handicapés de faire effectuer des travaux à leur domicile

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 du présent accord. Dans ce même objectif, l'attention sera toujours portée sur l'information de l'ensemble du personnel au travers d'une communication la mieux adaptée.

Article 1- Structures de suivi

La Direction a pour mission de veiller à la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions prévues dans cet accord en s'attachant à son texte comme à son esprit.

ALG FP 07

Q

Un regard sera porté au niveau de chaque établissement et au niveau société par la Commission « Diversité et Egalité des chances » créée par l'accord du même nom.

1-1 Information des représentants du personnel

Le bilan annuel « Diversité et égalité des chances » incluant le volet handicap est présenté chaque année aux commissions « Diversité et Egalité des chances ».

1-2 Information des signataires de la convention

Une réunion annuelle sera organisée avec les organisations syndicales signataires afin de porter un regard sur l'évolution des indicateurs et la mise en œuvre des engagements de l'entreprise, notamment en matière d'embauche.

1-3 Information du CCE et de la DIRECCTE

Cet accord sera présenté lors de la réunion du CCE avant 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 différents établissements. A partir de ces éléments, un dossier annuel d'information est établi et porté à la connaissance du CCE au cours de sa réunion du second semestre de l'année suivante et à la connaissance de la DIRECCTE de Nanterre.

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 assure une action de sensibilisation de groupe consistant à parler sans tabou du handicap, de ses conséquences, des questions de reconnaissance de la qualité de travailleur 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.

ALG FP OT

Titre VI- Dispositions diverses

Article 1- Date d'effet

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2013 sous réserve de son agrément par l'autorité administrative.

Article 2- Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans conformément aux dispositions légales en vigueur. A expiration de cette durée, l'ensemble des dispositions de cette convention cesseront de produire effet. Les partenaires sociaux se réuniront avant le terme de l'accord afin d'engager des échanges pour aboutir 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'avenant se substituera le cas échéant de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 4- Dépôt légal

Dès sa conclusion et au plus tard dans les quinze jours suivant sa signature, la présente convention sera à la diligence de la société ASF déposée en un exemplaire original à la DIRECCTE de Nanterre par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et auprès du secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre selon les modalités prévues par le Code du Travail.

La société adressera par voie électronique à la DIRECCTE 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 Régional de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi 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

ALG

FP

ST

R

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 règlementant la publicité de l'accord lui-même.

En application de l'article L5212-12 du Code du Travail la demande d'agrément du présent accord sera déposée auprès du Préfet des Hauts de Seine.

Fait à Vedène, le 31 décembre 2012

Pour les organisations syndicales

CFDT



~~CGT~~

~~FO~~

UNSA



CFE-CGC



Pour ASF

