ASF

Convention d'entreprise relative à la diversité, l'égalité des chances et 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	Laurent RAGGI
~~– CGT~~	~~représentée par~~	~~Patrick GADBIN~~
~~– FO~~	~~représentée par~~	~~Patrice HERITIER~~
– UNSA	représentée par	Olivier THIBAUD

D'autre part,

Les parties conviennent ce qui suit :

Préambule

La promotion de la diversité répond à une double exigence. La question relève d'abord d'une logique d'éthique. Elle constitue ainsi une garantie du respect des principes légaux d'équité, d'égalité des droits et des traitements.
Mais elle s'entend également sur le terrain de l'économie : les discriminations ont en effet un impact négatif sur la performance de l'entreprise parce qu'elles peuvent la priver de talents, parce qu'elles génèrent des conflits et qu'elles sont source de mal être au travail.
Ces deux exigences combinées sont donc un gage de bonne marche de l'entreprise.
Ainsi les signataires du présent accord, sensibles à leur responsabilité face aux effets et enjeux induits par les discriminations, réaffirment leur fort attachement à la non-discrimination et à l'égalité des chances, tant dans l'accès à l'emploi que tout au long de la vie professionnelle.
Ils sont fermement convaincus que la diversité est un atout dans le développement de l'entreprise, et seront en permanence mobilisés pour l'application concrète des textes réglementaires en vigueur, et notamment l'article L1132-1 du Code du Travail.
Ils entendent ainsi concrétiser leurs engagements en approfondissant un dialogue social permanent sur ces questions à tous les niveaux de l'entreprise et en se dotant des outils de management et de contrôle pour prévenir et lutter contre toute forme de discriminations, promouvoir l'égalité de traitement et favoriser l'épanouissement et le développement professionnel de chaque collaborateur.

La Direction et les organisations syndicales souhaitent formaliser au travers de cet accord l'attention particulière qu'elles portent à la diversité, à l'égalité des chances et à l'emploi des travailleurs handicapés.
Cette conviction partagée permet de promouvoir la diversité et l'égalité des chances comme fondement des valeurs de l'entreprise et de sa politique de gestion des ressources humaines.

Dans ce cadre, les évolutions de l'entreprise et du contexte légal ont conduit l'entreprise à proposer une adaptation des dispositions conventionnelles avec pour objectifs :

- D'entretenir la dynamique de lutte contre les discriminations ;
- D'assurer la continuité des actions engagées et de capitaliser sur les bonnes pratiques en matière de management de la diversité ;
- De prendre conscience du chemin d'ores et déjà parcouru mais également des pistes d'améliorations à envisager ;
- De s'inscrire pleinement dans le cadre légal plus global de la qualité de vie au travail, cadre redéfini au travers de la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015.

La Direction souhaite également préciser que les dispositions du présent accord seront intégrées aux prochaines discussions relatives à la qualité de vie au travail.

Titre I – Diversité et Egalité des chances

Depuis de nombreuses années, la diversité et l'égalité des chances font partie intégrante des valeurs d'ASF et plus largement du groupe VINCI.
Depuis le lancement du manifeste au niveau du groupe VINCI en passant par la mesure de nos performances (audit Vigeo et label Diversité), l'engagement des partenaires sociaux et le développement de la formation et des actions de sensibilisation, la Diversité et l'égalité des chances se sont affirmées comme deux valeurs fondamentales permettant à l'entreprise d'être plus performante.
Ces valeurs s'inscrivent dans les principes d'égalité de traitement et des chances de tous les salariés et de lutte contre toutes formes de discrimination. Ainsi l'entreprise ASF offre à chacune et chacun les opportunités d'emploi et de carrière en lien avec ses compétences.
En 2015, ASF a souhaité réaffirmer ces engagements au travers d'un positionnement fort d'une politique Diversité & Egalité des Chances. Cette action permet :

- De consolider, valoriser et amplifier les actions déjà engagées au sein des entreprises de VINCI Autoroutes et les partager avec l'ensemble des collaborateurs ;
- De réaffirmer l'importance de la diversité et de l'égalité des chances au sein de VINCI Autoroutes à l'instar de la sécurité au travail, de l'environnement et du service aux clients ;
- De rappeler les fondamentaux et principes de base : contours de la loi, critères de discrimination, nos engagements en la matière et les outils existants.

La présente convention s'inscrit pleinement dans le cadre de cette politique et vient compléter les dispositifs existants.

Chapitre 1 – Une politique Diversité & Egalité des chances construites sur 9 axes

Article 1 – La sensibilisation des salariés

L'entreprise s'engage à sensibiliser l'ensemble des salariés et offrir à chacun une égalité de traitement.
Pour cela, une boîte à outils sera à disposition de chaque manager lui permettant d'animer des ¼ d'heure diversité égalité des chances, de diffuser les bonnes pratiques ainsi que d'ouvrir au maximum

les différents canaux de communication (flashs Agora notamment). Afin de faciliter la communication et la compréhension des messages qui s'y rapportent, un lexique des principaux termes et acronymes est repris en annexe 1.

Article 2 – La mixité

ASF entend développer la mixité dans tous les métiers, à chaque niveau de responsabilité, et augmenter la part des femmes dans l'encadrement, sans que la notion de mixité ne se résume à la seule parité homme/femme.

La mixité des profils dans l'ensemble des métiers permet d'être plus performant et efficace au quotidien. L'entreprise souhaite promouvoir cette mixité et mettre en œuvre des actions concrètes afin de concrétiser cet engagement.

L'entreprise s'engage à :

- augmenter la part des femmes dans l'encadrement ;
- adapter des locaux de travail à un public mixte ;
- lancer une campagne d'affichage dédiée ;
- augmenter progressivement la part des femmes dans les filières où elles sont très minoritaires en veillant à l'aménagement de leur environnement de travail.

Article 3 - Former et accompagner les managers

Indispensables relais dans la chaîne de l'information et de la communication, acteurs du changement, de la politique de gestion des compétences humaines, de la diversité, de la sécurité..., les managers d'ASF sont déterminants dans la relation employés/ouvriers/Direction.

La Diversité et l'égalité des chances font partie intégrante du management de l'entreprise et la mise en œuvre des principes qui y sont attachés favorise la réussite de l'entreprise.

Ainsi le parcours management existant sera enrichi de sorte à offrir aux managers davantage d'outils. De nouveaux modules seront créés afin de répondre aux nouveaux besoins.

Les managers pourront s'appuyer sur des outils intégrant l'égalité de traitement et la lutte contre toute forme de discrimination : recrutement, entretien professionnel,...

Il est enfin précisé que les managers bénéficieront d'un relais au niveau de l'établissement, qui sera en charge d'animer la politique diversité et égalité des chances et de les accompagner dans cette mission.

Article 4 – L'égalité de traitement

Afin de lutter plus efficacement contre toutes les formes de discrimination, l'égalité de traitement doit être intégrée dans la conception de nos outils et la définition de nos pratiques.

ASF souhaite garantir l'égalité de traitement tout au long des processus de gestion des ressources humaines conduisant à une décision relative à la vie du salarié dans l'entreprise : de la phase de recrutement, en passant par la gestion des carrières, et ce jusqu'au terme de leur vie professionnelle.

Pour cela, toute décision relative à l'évolution professionnelle individuelle est prise de façon collégiale au moyen d'outils permettant d'objectiver la prise de décision, notamment dans le cadre des revues de personnel.

Plus concrètement :

- afin d'éviter les écarts dans le déroulement de carrière, ASF encourage la pratique des entretiens professionnels au retour d'absences de longue durée au poste de travail (maternité, congé parental, formation longue, mandat de représentation, etc.). A cet effet, elle mettra en

place un indicateur de suivi associé. Par ailleurs des dispositifs permettant d'assurer la continuité de l'information entre le salarié absent et l'entreprise seront proposés au salarié ;

- la formation étant une des conditions de l'égalité réelle dans le travail et de la promotion professionnelle basée sur les compétences, ASF effectue un suivi attentif des formations de chaque salarié. Des bilans de compétence pourront être proposés et la communication autour de la Valorisation des acquis de l'expérience (VAE) sera renforcée ;
- l'entreprise sera attentive à ne pas mettre en place des organisations du travail pouvant amener à pénaliser certaines catégories de personnel (horaires des réunions, accessibilité, etc.). Elle veillera à conforter un cadre de confiance dans lequel chaque salarié est à même de s'exprimer et donner son point de vue sur le travail sans appréhension.

Article 5 – Diversité, égalité des chances et dialogue social

Au-delà de la présente convention qui est le reflet exact de la volonté des partenaires sociaux d'intégrer la diversité et l'égalité des chances au sein du dialogue social, l'entreprise souhaite également rappeler le rôle de la commission diversité et égalité des chances.

Cette dernière, qu'elle se réunisse au niveau de l'entreprise ou des établissements, est une instance permettant de suivre concrètement, au travers d'un bilan annuel, les actions mises en œuvre, les axes d'amélioration et plus largement d'illustrer le déploiement de la politique diversité et égalité des chances dans l'entreprise. Outre cette mission d'analyse, la commission diversité a également un rôle prospectif qu'un travail en amont avec la filière RH sur le contenu des ordres du jour permettra d'approfondir.

Article 6 – La lutte contre les situations de discrimination ou de harcèlement

Parmi l'ensemble des dispositifs mis en œuvre, l'entreprise, consciente de la nécessité de proposer un dispositif d'échanges permettant l'expression de toute situation de discrimination ou de harcèlement, met à disposition des salariés une cellule d'écoute externe dont la vocation est d'offrir un soutien à toute personne confrontée à cette situation (collaborateur, candidat à un recrutement, client...).

La cellule d'écoute externe est accessible à tout salarié. Ses modalités de fonctionnement sont rappelées en annexe 2.

Article 7 – La volonté de faire adhérer nos fournisseurs

Associer nos fournisseurs à la démarche et nous assurer de leur adhésion notamment lors de leur sélection et de leur évaluation est une ambition forte. La diversité et l'égalité des chances ne doit pas être un sujet uniquement interne : l'entreprise souhaite partager ses engagements en la matière et permettre d'accroître la dynamique en incitant les fournisseurs à respecter des principes communs.

Pour ce faire, la grille d'évaluation des fournisseurs intégrera certains critères en lien avec la diversité et l'égalité des chances, à savoir le rôle mené par le fournisseur dans sa gestion pour promouvoir les pratiques de diversité.

En outre, les trames des plans de prévention et notice d'exécution applicables, qui contiennent déjà des chapitres dédiés à la sécurité au travail et à l'environnement, seront revues afin d'intégrer la diversité et l'égalité des chances.

Article 8 – Le lien avec les partenaires de l'entreprise

ASF développe depuis de nombreuses années des partenariats solidaires avec le secteur adapté et de l'insertion. Ces partenariats continueront de se développer de sorte à entraîner dans cette dynamique de plus en plus de parties prenantes connectées à l'environnement de l'entreprise.

Il s'agit également de soutenir l'engagement solidaire des salariés de l'entreprise grâce au support de la Fondation VINCI.
Afin de renforcer les liens entre l'entreprise et le monde associatif, ASF souhaite poursuivre l'incitation aux parrainages des salariés via la Fondation VINCI pour la Cité et VINCI Autoroutes, partenariats associatifs initiés par VINCI Autoroutes, Jardins de Cocagne sur autoroutes

Article 9 – Environnement au travail

En application des dispositions des articles L.1133-1 et suivants, l'entreprise s'engage à renforcer, pour les salariés en situation de fragilité liée à l'âge, à l'état de santé ou à la situation familiale, son attention sur l'adaptation du poste de travail (accessibilité, aménagement, horaires). Elle veille également à définir les modalités d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
En particulier, seront étudiées des organisations de travail adaptées permettant un meilleur reclassement des personnels accidentés ou ayant des problèmes de santé.

Chapitre 2 – Communication interne et externe

Article 1 – Communication interne

Les engagements de l'entreprise sont inscrits dans la politique Diversité & Egalité des chances. Cette dernière, revue sur la forme en 2015, permet de positionner ces engagements au même niveau que ceux relatifs à la prévention/sécurité, à l'environnement et au client. Ainsi la politique de l'entreprise s'appuie sur 4 piliers fondamentaux.
Consciente que la formalisation de sa politique Diversité est la première pierre de l'édifice, l'entreprise souhaite déployer un plan de communication annuel permettant d'impliquer l'ensemble des salariés à tous les niveaux de l'entreprise.
Ainsi pourront être organisés, sur l'année, différents évènements :

- Une campagne d'affichage ;
- La création de support en vue d'animer des ¼ d'heure diversité ;
- La réalisation de films et/ou documents de sensibilisation diffusés via l'intranet et l'espace Agora dédié.

Article 2 – Communication externe

Au-delà des outils existants et notamment la communication par le biais du site internet de l'entreprise et la sensibilisation systématique des fournisseurs et prestataires externes, l'entreprise souhaite s'engager sur une communication régulière lors de chaque manifestation externe à laquelle elle participe.
ASF souhaite mettre en exergue le travail mené en interne, les avancées et les bonnes pratiques constatées dans le domaine de la diversité et permettre ainsi d'étendre la dynamique à son environnement externe.

Chapitre 3 – Evaluation des pratiques et outils de suivi

Depuis 2009, ASF bénéficie du Label Diversité, certification permettant de valoriser les pratiques de l'entreprise et de s'assurer de la tenue des engagements pris. L'entreprise, au travers de la présente

FP

convention, souhaite réaffirmer sa volonté d'être auditée. L'apport d'un auditeur externe permet un regard extérieur et un apport riche quant aux pistes d'amélioration potentielles.
Par conséquent, ASF s'engage à poursuivre cette démarche et à se soumettre à l'audit de renouvellement intervenant en 2017.
La préparation de cette échéance doit être quotidienne et se traduire par des actions concrètes par l'assurance de l'objectivité des process mis en œuvre.
Dans ce cadre, l'entreprise conduira des audits internes. Ces derniers seront menés par la DRH qui sollicitera à tour de rôle l'ensemble des établissements. Chaque année, 3 établissements seront audités.
Lors de ces commissions, l'entreprise associera les représentants du personnel à la démarche. Ainsi un point sera consacré au retour de l'audit lors de la commission diversité et égalité des chances de l'établissement concerné.

Titre II – Emploi des Travailleurs Handicapés

Les présentes dispositions en faveur des travailleurs handicapés s'intègrent pleinement dans la démarche entretenue par ASF pour la promotion de la mixité, de la diversité et de l'égalité des chances. Ces dispositions sont également à mettre en perspective avec l'engagement d'ASF de se soumettre au Label Diversité délivré par l'AFNOR, obtenu en 2009 et renouvelé en 2013.

Les dispositions qui suivent ont également vocation à poursuivre la dynamique conventionnelle en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, en capitalisant sur les enseignements des accords précédents, pour en retirer les points positifs, et travailler sur les axes d'amélioration qui ont pu être identifiés.

Cet accord a donc vocation à poser des engagements ambitieux mais réalistes, en ce qu'ils sont adaptés au contexte de nos organisations en faveur des travailleurs handicapés pour les années 2016-2017-2018, engagements articulés autour de :

- L'emploi (incluant le recrutement, l'accueil et l'intégration)
- Le maintien dans l'emploi (incluant la prévention des inadaptations au poste, la préparation aux mutations technologiques, la formation)
- Des actions de promotion (incluant les relations avec le secteur protégé, un plan de communication)

Chapitre 1 - Dispositions générales :

Article 1 - Champ d'application :

Les dispositions du présent accord bénéficient aux travailleurs handicapés tels que définis à l'article L 5212-13 du Code du Travail, ainsi qu'à ceux dont la qualité de travailleur handicapé sera reconnue postérieurement à leur engagement au sein de l'entreprise.

Article 2 - Principe de péréquation des efforts :

L'entreprise regroupe 8 établissements juridiques distincts. Par le présent accord, ASF souhaite globaliser ses efforts, et adhère donc au principe de péréquation prévu par la Loi, qui prévoit que

CF M FP R

l'atteinte de l'obligation d'emploi de 6% pour une entreprise ayant plusieurs établissements distincts puisse être appréciée au niveau de l'entreprise.
Il est cependant clairement établi que cette péréquation ne se fera pas au détriment des actions locales : chaque établissement s'engageant à adhérer aux dispositions du présent accord et à tout faire en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés notamment en ce qui concerne le taux d'emploi minimum de 6% sur son périmètre.

Article 3 - Engagement financier :

ASF s'engage à prévoir, pour chacune des années d'application du présent accord, un budget prévisionnel ayant vocation à financer des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, qui soit égal 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 minimum de ce budget prévisionnel est de 12400 € pour 2016 et pour chaque année d'application du présent accord.

Article 4 - Etat des lieux :

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité d'établir un état des lieux préalable permettant d'optimiser le contenu des actions à prévoir dans le présent accord pour en maximiser l'efficience.
Etablis à partir des bilans annuels relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés, ces éléments sont les suivants :

Provenance des unités bénéficiaires	2012	2013	2014
Emploi de TH	245,43	251,7	261,53
Contrats de sous-traitance	40,28	37,14	28,6
Accueil de stagiaire	0,27	0,1	0,06
Taux d'emploi global	6,33%	6,7%	7%

Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et variations de ces nombres :

Année	Nombres de bénéficiaires au 31/12	Entrées	Sorties
2010	278	+44	-39
2011	283	+43	-36
2012	290	+32	-40
2013	282	+37	-26
2014	293		

Concernant les dispositions prévues par le précédent accord d'entreprise, il est acté que l'ensemble des dispositions prévues ont été respectées, hormis l'engagement sur le nombre d'embauches en CDI. Cette non-atteinte ne doit pas occulter le solde positif lié aux nouvelles RQTH déclarées par les salariés en poste (+156 sur la période 2010-2014, contre seulement 141 sorties de salariés RQTH).
L'entreprise, consciente des limites de l'engagement précité et soucieuse d'aborder la question de façon pragmatique, souhaite par le présent accord réaffirmer un engagement d'embauche et se donner tous les moyens pour l'atteindre, indépendamment du contexte, en proposant des nouvelles alternatives.

QT FP

Au-delà de ce constat, il est important de rappeler qu'ASF dépasse de façon significative et pérenne l'obligation légale de 6% de taux d'emploi. La volonté est de maintenir cette contribution notoire à l'emploi des travailleurs handicapés, et de l'améliorer encore si cela est possible.

Chapitre 2 – Politique d'emploi des travailleurs handicapés :

Article 1 – Plan d'embauche directe sur des postes permanents :

Comme évoqué supra, la Direction souhaite maintenir un engagement ferme en faveur des travailleurs handicapés au travers d'un volume d'embauches externes en CDI.
Ainsi, cet engagement est fixé à 8 recrutements minimum en CDI sur la période 2016-2018.
Conscients de l'ambition fixée par cet engagement, les engagements suivants doivent permettre de se donner les meilleures chances de réussite au regard de l'ambition fixée par cet engagement. Si les difficultés rencontrées aujourd'hui dans le recrutement de travailleurs handicapés persistaient, la commission de suivi instaurée conformément à l'article 2 des dispositions diverses pourra être sollicitée.

Article 2 – Partenariats avec les CAP Emploi :

Les CAP Emploi œuvrent en faveur de l'emploi des TH et bénéficient d'une grande représentativité dans les régions. Ils doivent constituer un moyen privilégié pour mettre en relation les demandeurs d'emploi TH et les entreprises.
Ainsi, chaque établissement s'engage à nouer un partenariat sur la durée de l'accord avec un CAP Emploi compétent sur le ressort de son périmètre géographique.
Outre le partenariat noué permettant de déclencher des actions opportunistes, le CAP emploi sera systématiquement destinataire de toute offre d'emploi ouverte à l'externe (stage, CDD, CDI).

Article 3 - Partenariats avec les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) :

Consciente du levier en faveur des travailleurs handicapés que peuvent constituer ces organismes, l'entreprise s'engage à développer ses relations avec les entreprises d'intérim dites « solidaires ».
Ainsi, chaque établissement s'engage à nouer au moins un partenariat sur la durée de l'accord avec une ETTI compétente sur le ressort de son périmètre géographique.
Ces partenariats pourront permettre de recruter plus facilement des TH sur des postes temporaires (en CDD ou en intérim), mais aussi sur les postes permanents qui seraient ouverts. Ainsi, l'ETTI sera systématiquement destinataire de toute offre d'emploi ouverte à l'externe (stage, CDD, CDI).

Article 4 - Procédures de recrutement :

A chaque étape du recrutement, la réalité propre aux travailleurs handicapés doit être prise en compte afin de leur garantir un accès égal aux postes ouverts.

- Définition du besoin : lors de la définition du besoin, les responsables s'attacheront à la possibilité d'adapter le poste aux travailleurs handicapés. Si besoin le médecin du travail compétent pourra être sollicité.
- Diffusion des offres : la visibilité des offres auprès du public handicapé est un préalable incontournable à la réception de candidatures de travailleurs handicapés. Pour ce faire, les offres seront systématiquement diffusées auprès des CAP Emploi et ETTI partenaires.

FP

- Contenu des offres : les offres d'emploi mentionneront systématiquement que le poste est ouvert aux travailleurs handicapés.
- Processus de sélection : afin de garantir l'objectivité du recrutement, ce dernier sera systématiquement réalisé de façon collégiale et à l'aide d'outils d'aide à la décision, notamment la grille de recrutement labellisé comme un outil diversité.

Article 5 – Facilitateurs de recrutement :

La situation personnelle peut parfois être un frein à la mobilité des candidats. Afin de faciliter le recrutement des travailleurs handicapés, ASF s'engage à fournir les accompagnements suivants pour les candidats externes reconnus travailleurs handicapés qui seraient recrutés sur un poste en CDI :

- Prise en charge des frais de déménagement, sur présentation de 3 devis
- Prise en charge d'un dispositif d'accompagnement individualisé pour la recherche d'emploi du conjoint

Article 6 – Intégration et formation :

Afin de faciliter l'intégration des travailleurs handicapés à leur poste et dans leur environnement de travail, différents leviers sont activés :

- Sensibilisation et accompagnement des managers : ces derniers sont formés à la diversité et l'égalité des chances. Ils bénéficient en outre d'un support spécifique dédié à l'intégration du travailleur handicapé. Enfin, les services ressources Humaines s'attacheront à accompagner les managers intégrant un travailleur handicapé dans leur équipe.
- Visite médicale préalable : préalablement à l'embauche, une visite médicale sera réalisée. Celle-ci devra être programmée suffisamment longtemps à l'avance pour permettre de réaliser au plus vite tout aménagement de poste nécessaire à une prise de fonction optimale du travailleur handicapé recruté. Le médecin du travail compétent sera systématiquement sensibilisé par le RH et/ou le manager concerné.
- Aménagement de poste : dès lors que la visite médicale préalable aurait mis en évidence la nécessité d'aménager le poste du salarié, les actions préconisées seront réalisées en fonction des possibilités techniques et budgétaires.
- Bilan d'intégration : avant le terme de la période d'essai, et au plus tard dans les 6 mois qui suivent la prise de poste, un point d'arrêt spécifique sera réalisé entre le manager et le travailleur handicapé pour s'assurer de l'adéquation entre son handicap et la réalité du poste occupé. Si nécessaire, le médecin du travail compétent pourra être associé à la démarche.

Article 7 - Sous-traitance solidaire

Conscients de l'importance du rôle spécifique joué par les services d'établissement d'aide par le travail, ASF s'engage à dédier, chaque année et pour la durée de l'accord, une part des prestations qu'elle sous-traite aux établissements sus nommés. Une vigilance sera également apportée aux liens de dépendance entre ces établissements et ASF, ces structures devant avoir un portefeuille de client suffisamment large pour sécuriser leur activité.

Chapitre 3 - Maintien des TH dans l'entreprise :

Au-delà de l'embauche directe ou indirecte en faveur des travailleurs handicapés, ASF souhaite également porter une attention particulière au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et à la prévention des inadaptations aux postes de travail, notamment à travers les dispositions suivantes.

Article 1 – le réseau d'acteurs mobilisables

Une multitude d'acteurs sont à même d'œuvrer en faveur du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et la prévention des inaptitudes.

Le CHSCT contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment par :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs.
- la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information.
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles.

Les services de santé au travail œuvrent pour éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé. Ils sont le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, notamment sur :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés,
- la protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux,
- l'hygiène générale de l'établissement et dans les services de restauration,
- la prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle,
- la construction ou les aménagements nouveaux,
- les modifications apportées aux équipements,
- la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit.

L'assistante sociale agit sur les lieux mêmes du travail pour suivre et faciliter la vie personnelle et professionnelle des travailleurs. Elle collabore étroitement avec le service de santé au travail. Elle se tient en liaison constante avec les organismes de prévoyance, d'assistance et de placement en vue de faciliter aux travailleurs l'exercice des droits que leur confère la législation sociale, notamment en aidant les salariés dans les démarches facilitant leur maintien dans l'emploi.

Trajeo'h a développé une expertise sur les thématiques du handicap et du maintien dans l'emploi. A travers un maillage géographique efficace, Trajeo'h accompagne les entreprises et les salariés pour

FP

prévenir les inaptitudes au poste, faciliter les aménagements de poste, contribuer au recrutement de travailleurs handicapés, mais aussi pour sensibiliser l'ensemble des salariés sur ces sujets.

Le réseau RH œuvre sur ces thématiques grâce à son lien direct avec les salariés, ainsi que la connaissance fine de nos organisations, des dispositifs existants, et des moyens d'accompagnement permettant de maintenir dans l'emploi les salariés et/ou de prévenir les situations d'inaptitudes.

La Mission Handicap au sein de la DRH est confortée dans son rôle, avec un salarié en charge de l'animation des sujets relatifs aux travailleurs handicapés. Elle a notamment en charge le rôle de support expert pour les différents établissements, l'animation et le suivi du présent accord, ainsi que les relations avec les acteurs externes à l'entreprise.

Article 2 – Faciliter les démarches des salariés souhaitant obtenir la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

ASF souhaite accompagner les salariés dans leur démarche initiale, puis lors des renouvellements de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. Avec l'appui des différents acteurs précités, le salarié pourra initier sa demande auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapés (MPDH) compétente géographiquement.
Différentes dispositions sont mises en œuvre pour faciliter ces démarches :

- Actions de communications sur les aspects positifs liés à la RQTH
- Indemnisation du temps passé et des déplacements effectués auprès de la MDPH pour réaliser la démarche de RQTH

Une fois la RQTH obtenue, le salarié informera l'entreprise et bénéficiera d'une visite spécifique auprès du Médecin du Travail afin d'étudier les éventuels aménagements de poste nécessaires à un maintien dans l'emploi. Les éventuelles formations nécessaires seront également mises en œuvre, dans la même optique de maintien dans l'emploi.

Article 3 - Aménagement des conditions de travail :

Le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés peut passer par l'aménagement de leurs conditions de travail. Cela peut s'entendre par deux types d'aménagements principaux :

- Aménagement du poste de travail : le salarié disposant de la RQTH peut avoir besoin que son poste de travail soit aménagé. Cela sera fait en fonction des possibilités techniques et budgétaires, en intégrant étroitement les recommandations du Médecin du Travail.
- Aménagement des horaires de travail : sur préconisation de la Médecine du Travail, les solutions d'aménagements des horaires de travail du salarié handicapé seront étudiées afin de permettre les ajustements nécessaires au maintien dans l'emploi (réduction du temps de travail, aménagement des séquences de travail...), dans les limites de la compatibilité avec les besoins organisationnels.

De manière générale, les aménagements des conditions de travail doivent s'accompagner d'une communication idoine auprès des membres de l'équipe, permettant ainsi une compréhension de tous, source de bien-être au travail pour le collectif de travail.

FP

Article 4 – Aide en faveur de l'autonomie des personnes handicapées en activité professionnelle :

L'entreprise s'engage à être un relais complémentaire aux acteurs institutionnels (AGEFIPH, SAMETH, ...) des salariés reconnus travailleurs handicapés et pour lesquels un aménagement est nécessaire. Ainsi, elle continuera à proposer des prêts à taux préférentiels (prêt à taux zéro jusque 5 000 euros) pour l'achat d'appareillage lié au handicap, l'aménagement du logement et du véhicule personnel. L'échéancier de remboursement sera fixé d'un commun accord avec le salarié.

Article 5 – Reclassement des travailleurs handicapés ne pouvant plus tenir leur poste :

Cette recherche de reclassement doit se faire de façon intégrée en prenant en compte les aspirations des différents acteurs :

- Le salarié quant à ses souhaits d'évolution. Afin de l'aider à définir son projet, ASF s'engage à financer une action de bilan de compétences pour le salarié.
- La Médecine du Travail quant à ses recommandations quant au(x) poste(s) pouvant être proposé(s)
- L'entreprise quant à ses besoins organisationnels et possibilités d'ajustements

Une fois ces éléments définis, ASF s'attachera à rechercher une solution de reclassement compatible sur l'établissement, l'entreprise, ou le Groupe. ASF s'engage à financer les formations nécessaires dès lors qu'un poste est proposé en reclassement au salarié handicapé.

A défaut de possibilité de reclassement en interne Groupe, ASF s'engage à financer une prestation d'accompagnement individualisée de reclassement externe pour le salarié, prestation confiée à un cabinet spécialisé.

Article 6 - Egalité de traitement, évolution de carrière & formation :

L'égalité de traitement des travailleurs handicapés est ici réaffirmée en sens que, toutes choses étant égales par ailleurs, un travailleur handicapé bénéficiera des mêmes droits dans son évolution de carrière et ses formations qu'un salarié ne bénéficiant pas de la RQTH.

Chapitre 3 – Mise en œuvre de l'accord :

Article 1 – Communication interne :

L'entreprise s'engage à communiquer régulièrement en faveur des travailleurs handicapés :

- En mettant en avant les dispositifs en faveur des travailleurs handicapés, pour permettre à ceux-ci de se sentir épaulés dans leur situation
- En réaffirmant les principes de diversité et d'égalité des chances, permettant ainsi une meilleure acceptation du handicap à l'intérieur de l'entreprise.

Ces communications pourront se faire de multiples façons, permettant de fait de maintenir une dynamique sur le sujet : interventions de personnes extérieures, de managers, diffusions de films, supports documentaires...

Ces actions s'intégreront au plan de communication annuel Diversité et égalité des chances.

Article 2 – Structure de suivi par les représentants du personnel :

L'information des représentants du personnel est assurée par plusieurs canaux :

- Les commissions « Diversité et égalité des chances » de chaque CE ainsi que du CCE, le rapport éponyme comportant un volet handicap
- Le CCE sera consulté préalablement à la mise en œuvre du présent accord, et sera rendu destinataire du rapport annuel relatif à l'emploi des travailleurs handicapés
- Les Organisations Syndicales signataires du présent accord bénéficieront, en la personne de leur DSC, de la même information

Article 3 – Information de la DIRECCTE & demande d'agrément de l'accord :

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE afin d'être agréé. Le défaut d'agrément de la part de la DIRECCTE ne remettra pas en cause les dispositions du présent accord, ASF s'engageant à réaliser ces actions en faveur des travailleurs handicapés.

En cas d'agrément, le rapport annuel relatif à l'emploi des travailleurs handicapés sera adressé à la DIRECCTE.

TITRE 3 - Dispositions Diverses

Article 1 – Date d'effet

La présente convention prend effet au 1er janvier 2016 et est conclue pour une durée de 3 ans.

Article 2 – Création d'une commission de suivi :

Une commission de suivi de l'accord est instaurée, composée de la Direction et des Organisations Syndicales signataires du présent accord. Cette commission aura pour missions la mise en œuvre de l'accord, le contrôle des engagements pris, la détermination des propositions pour en améliorer la prise en charge et les aménagements à y apporter, l'élaboration d'indicateurs de suivi et d'indicateurs d'objectifs.

Cette commission de suivi se réunira une fois par an, la 1ère réunion se déroulant au 1er semestre de l'année de mise en œuvre du présent accord.

Article 3 – Abrogation

Toutes dispositions conventionnelles issues de conventions ou accords collectifs antérieurs, pratiques ou usages relatifs en vigueur à la date de signature de la présente convention sont abrogés par celle-ci, et remplacées pour l'avenir par les dispositions de la présente convention.

Article 4 - Révision

Conformément aux dispositions légales, les parties signataires de la présente convention ont la faculté de la 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 de la présente convention qu'il modifiera.

FP

Article 5 – Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé en tout ou partie par l'ensemble des signataires. La dénonciation unanime peut intervenir à tout moment dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit, dans un délai de 15 jours, être notifiée à la DIRECCTE.

Pour être applicable à l'exercice en cours, la dénonciation respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt de l'accord.

Article 6 - 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 régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - Vaucluse, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes d'Avignon, selon les modalités prévues dans le Code du Travail.

La société adressera par voie électronique à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - Vaucluse 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 territorial 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 à la présente convention obéit aux mêmes dispositions que celles réglementant la publicité de l'avenant lui-même.

Fait à Vedène, le 10/12/2015

Pour ASF :
Josiane Costantino

Pour les organisations syndicales :

CFDT

CGT

CFE/CGC

FO

UNSA

Annexe 1- lexique des principaux termes

Les termes, notions et situations évoqués dans ce lexique ne constituent pas un constat des pratiques ou des situations de notre entreprise.
Ils ont vocation é reprendre les grandes notions et situations inhérentes au concept de discrimination, de diversité et égalité des chances, afin que les lecteurs puissent mieux les appréhender.

- **Action positive :** Politique active en faveur de populations touchées par les discriminations
- **ACSE :** Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances créée par la loi pour l'égalité des chances en 2006. L'ACSE est un établissement public à caractère administratif. Elle contribue à des actions en faveur des personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale ou professionnelle. Elle met en œuvre des actions visant à l'intégration des populations immigrées et issues de l'immigration résidant en France. Elle concourt à la lutte contre les discriminations. Elle contribue également à la lutte contre l'illettrisme et à la mise en oeuvre du service civil volontaire.
- **AGEFIPH** : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- **Autocensure :** Phénomène d'intégration par certaines catégories de population potentiellement discriminées (femmes, minorités visibles, seniors, personnes handicapées...) des représentations négatives et de la discrimination dont elles font l'objet. Par conséquent, elles peuvent ne plus oser postuler à certains postes ou dans certaines entreprises en anticipant les freins qu'elles pensent y rencontrer.

- **Compétence :** la compétence est la « mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité ». Dans une optique de non-discrimination et de promotion de la diversité, il convient de se centrer uniquement sur les compétences des individus, candidats ou collaborateurs pour prendre des décisions relatives à leur embauche, à leur gestion de carrière ou à leur sanction/départ. Ce centrage sur les compétences permet d'éviter d'avoir un jugement biaisé par des stéréotypes, qui pourrait conduire à de la discrimination.
- **Communautarisme :** Phénomène selon lequel des collaborateurs ayant une caractéristique commune (l'âge, l'origine ethnique, l'origine géographique, le statut...) se regroupent autour de cette appartenance commune en s'excluant du reste des collaborateurs.
- **Cooptation :** Le fait de recruter parmi ses connaissances ou le réseau de connaissances des collaborateurs de l'entreprise. La cooptation génère de la reproduction sociale.
- **Critère de discrimination :** La loi française liste une série de 20 critères ne devant pas influencer le recrutement ni les décisions relatives à l'évolution (etc.), la sanction, le départ d'un collaborateur. Ces 20 critères sont : l'âge, l'apparence physique, l'appartenance ou non à une ethnie, l'appartenance ou non à une nation, l'appartenance ou non à une race, le patronyme, l'appartenance ou non à une religion déterminée, l'état de santé, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'état de grossesse, la situation de famille, le handicap, le sexe, les activités syndicales, les caractéristiques génétiques, les mœurs, les opinions politiques, l'origine, le lieu de résidence
- **CV anonyme :** CV sur lequel n'apparaissent pas les éléments potentiellement vecteurs d'une sélection discriminatoire (âge, sexe, origine...). La loi de 2006 sur l'égalité des chances prévoyait de rendre l'anonymisation des CV obligatoires dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Le législateur a finalement laissé cette disposition à l'état de possibilité, et non d'obligation, en 2015

FP

- **Déni :** Phénomène selon lequel les collaborateurs dénient l'existence de discrimination et de phénomènes de discrimination dans leur entreprise. Ce phénomène est particulièrement répandu dans les entreprises ayant une très grande fierté d'appartenance. La prise de conscience du déni et l'acceptation de l'existence de la discrimination est le premier pas dans la mise en place d'une démarche diversité.
- **Déqualification professionnelle :** A niveau de qualification, de compétences et d'expérience équivalent, une femme (ou une personne potentiellement discriminée) peut occuper un poste de moindre responsabilité (et donc potentiellement moins rémunéré) qu'un homme (ou qu'une personne non discriminée).
- **Discrimination :** En droit du travail, la discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique. Dans le sens commun, discriminer signifie « opérer un choix, une sélection ».
- **Discrimination directe :** Fait de traiter une personne moins favorablement qu'une autre, à compétences égales, sur la base de critères discriminatoires (couleur de peau, religion, etc.).
- **Discrimination indirecte :** La discrimination indirecte se produit lorsqu'un critère, une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une catégorie de personnes par rapport à d'autres personnes.
- **Discrimination positive :** action qui vise à éliminer la discrimination passée ou actuelle subie par un groupe de personnes en leur accordant temporairement certains avantages préférentiels, notamment en matière de recrutement.
- **Discrimination systémique :** Cette notion exprime le fait que la discrimination est intégrée au système que constitue la société et qu'elle se produit de manière massive. Les représentations communément répandues dans la société contribuent par exemple à exclure de manière plus ou moins forte toute personne qui ne correspond pas à certains standards (homme blanc valide, âgé de 25 à 40 ans par exemple).
- **Diversité :** Caractère de ce qui est varié, divers. Appliquée à l'entreprise, désigne la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein (origine de pays, de région, de quartier, patronymique, culture, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômes, etc... La liste n'est pas exhaustive).
- **Défavorable à la diversité :** Se dit d'une pratique qui peut nuire à la diversité en favorisant des mécanismes d'auto-censure non souhaités, même si, du point de vue de la loi, cette pratique n'est pas illégale.
- **Double discrimination :** On parle de double discrimination (ou de discrimination multiple) lorsqu'une personne est victime d'une différence de traitement fondée sur deux (ou plusieurs) critères différents cumulés : par exemple, une personne de sexe féminin et d'origine maghrébine, une personne noire et en situation de handicap, une personne homosexuelle engagée dans une activité syndicale.
- **Egalité des chances :** Actions destinées à faire en sorte que tous les individus partent du même « point de départ », au bénéfice d'individus ou de groupes potentiellement défavorisés. Cette démarche suppose par exemple d'accepter qu'un candidat handicapé bénéficie de conditions particulières pour passer les tests de recrutement et ainsi disposer des mêmes chances qu'un candidat non handicapé de prétendre au poste à pourvoir.
- **Egalité de traitement :** Démarche assurant un traitement totalement égal entre les personnes, sans prises en compte de leurs différences.

- **Ethnicisation/Féminisation des tâches :** L'ethnicisation/féminisation des tâches se produit lorsque certains métiers, en général pas ou peu qualifiés, sont majoritairement occupés par des personnes de minorités visibles ou à des femmes.
- **Equité :** Notion de justice naturelle dans l'appréciation de ce qui est dû à chacun ; (...) ; conception d'une justice naturelle qui n'est pas inspirée par les règles du droit en vigueur. En d'autres termes, l'équité permet d'adapter les conséquences de la Loi, nécessairement générale, à la complexité des circonstances et à la singularité des situations concrètes. Le principe d'équité reconnaît par exemple la pertinence des spécificités culturelles des individus et des cultures. Cette notion d'équité se rapproche de celle d'égalité des chances tandis que la notion d'égalité se rapproche de l'égalité de traitement.
- **ETTI :** entreprise temporaire de travail d'insertion
- **Gestion de la diversité :** Une approche centrée sur l'individu, de reconnaissance et de valorisation des différences individuelles, comme atouts pour la performance de l'entreprise.
- **HALDE :** La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) est une « autorité administrative indépendante » française, « compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie ». Elle a également un rôle de promotion de l'égalité des chances auprès des différents acteurs de la société.
- **Handicap :** Le handicap constitue « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».
- **Inaptitude :** L'inaptitude est la situation dans laquelle se trouve le salarié qui n'est plus en capacité d'exécuter son contrat de travail en raison de son état de santé. Elle s'apprécie donc par rapport aux tâches confiées au salarié, autrement dit par rapport à son poste de travail. Seul le médecin du travail est habilité à constater l'inaptitude.
- **Minorités visibles :** Le concept de "Minorités visibles" désigne les personnes dont la couleur de peau diffère de celle de la majeure partie de la population d'un pays. Terme qui s'inspire du modèle canadien qui reconnaît et définit les minorités visibles.
- **Plafond de verre :** Phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.
- **Paroi de verre :** Phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) n'ont pas accès à certaines filières métiers, filières métiers en général stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).
- **Porte pivotante :** Phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) sont en position de pouvoir mais sont exposées à de telles difficultés qu'elles partent rapidement, ce qui a pour effet de confirmer publiquement qu'elles ne sont effectivement pas faites pour ces positions.
- **Rapport de situation comparée :** Rapport permettant de comparer les conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes au sein des entreprises afin d'être en mesure de définir les actions à mener pour supprimer les inégalités. Ce rapport, rendu obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés (loi « Génisson »), doit être réalisé annuellement.

- **Reproduction sociale :** Le fait que les recruteurs, dans le but de limiter l'incertitude dans leur prise de décision, privilégient des profils leur ressemblant (même école, même sexe, même origine sociale), ce qui limite la diversité des profils recrutés. La cooptation, en tant que sourcing par réseau de connaissance, génère de la reproduction sociale.
- **SAMETH :** Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs handicapés
- **Sentiment de discrimination :** Sentiment éprouvé par un individu qui se sent victime de discrimination. Ces sentiments peuvent être le fruit de discriminations réelles. Cependant, ils peuvent parfois être ressentis alors qu'il n'y a pas de discrimination. Il est donc important d'être à l'écoute de ces sentiments de discrimination, afin de pouvoir les déconstruire, si la discrimination ressentie n'est pas réelle.
- **Stéréotype/préjugé :**
  - Le préjugé peut être défini comme une « attitude de l'individu comportant une dimension évaluative, souvent négative, à l'égard de types de personnes ou de groupes, en fonction de sa propre appartenance sociale. C'est donc une disposition acquise dont le but est d'établir une différenciation sociale ». Le préjugé a deux dimensions essentielles : l'une cognitive, l'autre comportementale. En général le préjugé est négatif et peut avoir pour conséquence une discrimination.
  - Le stéréotype, quant à lui, « désigne les catégories descriptives simplifiées par lesquelles nous cherchons à situer autrui ou des groupes d'individus ». Les stéréotypes correspondent donc à des traits ou des comportements que l'on attribue à autrui de façon arbitraire. En ce sens, les stéréotypes sont une manifestation des préjugés.
- **Testing :** Le testing désigne une pratique surtout utilisée par les associations anti-racistes telles que SOS Racisme pour mettre en évidence une discrimination. Elle a valeur de preuve aux yeux des tribunaux français. En réponse à une offre d'emploi, on enverra par exemple deux CV fictifs presque identiques, sauf la variable à tester (l'origine, le sexe, l'âge, etc). Ainsi, on pourra tenter d'établir un lien entre réponse négative et ces variables.
- **Traçabilité des process RH et managériaux :** Possibilité de retrouver, pour un candidat ou un salarié, la trace de toutes les étapes de sa sélection et de son évolution de carrière. Dans le cadre d'une plainte pour discrimination, cette traçabilité est particulièrement utile pour l'employeur qui doit prouver qu'aucune des décisions concernant le collaborateur n'a été prise sur la base de motifs discriminatoires.

FP

Annexe 2

Information

Cellule d'écoute « diversité, égalité des chances et lutte contre les discriminations »

A compter du 1er avril 2014, une cellule d'écoute "diversité, égalité des chances et lutte contre les discriminations" sera mise en place par ASF, par l'intermédiaire d'un prestataire.
Cette cellule a pour missions :

- de permettre l'écoute des salariés qui ressentent une forme de discrimination ;
- d'instruire toute réclamation portant sur une discrimination supposée ou avérée et de saisir, le cas échéant, les acteurs de la commission diversité et égalité des chances ;
- d'émettre un avis sur la nature supposée ou avérée de la discrimination, de proposer des solutions et de formuler des préconisations concrètes.

Cette cellule est composée de psychologues du travail et de spécialistes dans le domaine de la médiation. Ils garantissent la confidentialité des échanges.

Service confidentiel pour les salariés accessible du lundi au vendredi de 09h00 à 12h00 et de 13h30 à 17h30 au **06 64 91 79 01** ou à l'adresse mail suivante celluleecoutediversite@gmail.com pour obtenir un rendez-vous téléphonique.

En complément, vous êtes informés des conditions particulières suivantes d'utilisation de la cellule d'écoute :

- l'utilisation du dispositif est facultative ;
- l'utilisation abusive du dispositif peut exposer son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires ;
- l'utilisation de bonne foi du dispositif, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite, n'exposera son auteur à aucune sanction disciplinaire.

Conformément à la Loi informatique et Libertés du 6 janvier 1978 modifiée, toute personne peut exercer son droit d'accès et demander la communication et, le cas échéant, la rectification ou la suppression des informations la concernant en s'adressant, par courrier écrit, à la Direction des Ressources Humaines, 74, allée de Beauport, CS 30304, 84278 Vedène cedex.

LABEL DIVERSITÉ
AFNOR CERTIFICATION

réseau ASF