

ACCORD SUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES

PREAMBULE

Le Groupe STELLANTIS mène depuis plusieurs années une politique constante visant à favoriser la diversité des salariés dans l'entreprise et l'égalité des chances afin de faire évoluer les représentations, pour une meilleure intégration professionnelle de publics généralement écartés du monde du travail. Cet accord prend en compte les préconisations telles que définies dans l'accord de branche signé dans la Métallurgie le 12 décembre 2013 sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

Quelle que soit la nature de leur handicap, visible ou invisible, toutes les personnes concernées bénéficient d'une politique volontariste d'insertion et de maintien dans l'emploi au sein du Groupe.

Cet axe fort de la politique sociale du Groupe repose sur la signature de plusieurs accords majeurs, ayant permis d'obtenir des progrès et des résultats probants :

- l'accord cadre mondial sur la responsabilité sociale de PSA Peugeot Citroën, du 20 mai 2010, renouvelé le 07 mars 2017,
- l'accord du 8 septembre 2004 renouvelé les 6 octobre 2008, le 29 novembre 2011 et le 21 mai 2015 sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise,
- l'accord du 17 mars 2000, renouvelé les 22 septembre 2005, 21 juillet 2008, 24 février 2011, du 10 mars 2014 et du 21 février 2017 sur l'emploi des personnes handicapées, agréés par la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Yvelines,
- le Nouveau Contrat Social signé le 24 octobre 2013 (en particulier l'Article 6 et Annexe 4 chapitre 7),
- le Nouvel Elan pour la Croissance signé le 8 juillet 2016 – Titre 4.

Ces accords ont permis de renforcer les actions en faveur du maintien dans l'emploi, la prévention du handicap et l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

La charte éthique de juin 2010 réaffirme également dans sa règle n° 7 « Prohibition de la discrimination, du harcèlement, des comportements irrespectueux et respect de la vie privée ».

Depuis plusieurs années, l'accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées donne notamment une nouvelle impulsion à cette démarche, avec une sensibilisation plus forte des organisations syndicales par l'implication des CSSCT, des salariés et des responsables hiérarchiques à l'accueil et à l'emploi de personnes handicapées, aux mesures facilitant leur reconnaissance, aux aides et garanties accordées aux salariés, pour mieux concilier handicap et vie professionnelle.

CV XC
ASW FD
AL

Il a permis également de tenir compte des dispositions de la loi du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui a modifié la définition du handicap.

Au sens de cette loi, sont ainsi considérées comme salariés en situation de handicap, les personnes dont « les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique », et qui bénéficient d'une reconnaissance, telle que définie au Chapitre 1 de l'accord.

La politique de maintien et d'insertion sociale des personnes en situation de handicap du Groupe se traduit par des axes majeurs, déployés ces dernières années :

- le maintien d'un taux d'emploi, supérieur au taux légal,
- le rang de 1er acheteur industriel en France dans les secteurs protégés et adaptés, pour une valeur ajoutée de 146 M€ sur trois ans,
- des efforts pour maintenir des aménagements des postes de travail pour les salariés reconnus travailleurs handicapés,
- le déploiement d'une démarche de progrès pour améliorer l'accessibilité dans les établissements,
- l'extension du périmètre de l'accord afin d'intégrer à cette politique d'autres sociétés du Groupe, qui n'étaient couvertes jusqu'à présent par aucun accord,
- le 6^{ème} accord sur l'insertion des personnes handicapées dans le Groupe signé en 2017 a poursuivi des actions au travers 4 leviers majeurs : changer le regard sur le handicap, agir pour l'insertion et le maintien dans l'emploi, aider et accompagner les travailleurs reconnus, mobiliser tous les acteurs et piloter les actions de manière coordonnée

Les progrès et les résultats obtenus ont été exposés annuellement en commission de suivi de l'accord avec les organisations syndicales signataires.

PSA Automobiles emploie en France plus de 4.200 salariés handicapés au sens de la législation nationale (2019).

Le niveau d'emploi direct des personnes en situation de handicap, complété par des contrats de sous-traitance avec le secteur protégé, représente 10,3 % (*Bilan 2019*) des emplois chez PSA Automobiles, pour un taux incitatif national de 6 %. Avec des taux d'emploi internes compris entre 7,2 % en 2014, 7,4 % en 2017, 7,2 % en 2018 et 7,3 % en 2019 l'entreprise a dépassé durablement l'obligation légale et ses engagements.

CV XL
ARW PD
o.c

Les partenariats avec le « secteur protégé » se sont également poursuivis et maintenus malgré les baisses de production engendrées par la crise économique au cours de la durée de l'accord, avec une équivalence de 3 % de taux d'emploi, soit plus de 2.562 unités, pour une valeur ajoutée de 51,4 millions d'euros en 2019.

Le Ministère du Travail et le Secrétariat d'Etat aux personnes handicapées, dans l'article 67 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 refonde l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour favoriser davantage l'intégration des travailleurs handicapés sur le marché du travail.

Aujourd'hui, bien que leur taux d'emploi s'améliore, les salariés en situation de handicap ne représentent que 3,4% des salariés du secteur privé pour une obligation d'emploi qui est de 6% depuis plus de trente ans. Le taux de chômage des personnes handicapées est toujours deux fois supérieur à la moyenne nationale et le niveau de qualification des demandeurs d'emploi handicapés est inférieur à celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel revoit ainsi les modalités de Déclarations de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés et ses modalités de calcul et définit un taux de 6 % à atteindre au sein de chaque entreprise, afin de les inciter à mettre en place des actions facilitant l'inclusion de travailleurs handicapés dans la vie économique.

Au-delà de la signature par PSA le 13 novembre 2019 du Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique (signé par une centaine d'entreprises en France), la volonté partagée avec les partenaires sociaux est bien de poursuivre et progresser dans le déploiement de cette politique d'inclusion de travailleurs handicapés.

Par le présent accord, les parties affirment leur volonté de poursuivre la dynamique engagée depuis près de 20 ans, pour le maintien dans l'emploi, la prévention du handicap et l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, en tenant compte également des évolutions réglementaires, ainsi que des engagements dudit Manifeste.

Les parties se sont retrouvées le 16 janvier 2020, pour examiner cet accord et les nouvelles pistes d'actions proposées pour la période 2020, 2021 et 2022.

A l'issue des échanges, il a été ainsi convenu et arrêté ce qui suit :

CV XL
ASW FD
o.L

Chapitre 1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de PSA Automobiles SA, dont la liste des établissements est jointe en annexe 1.

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de PSA Automobiles SA bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Les parties conviennent enfin que les ayants droits des salariés (conjoint ou enfants ou encore personnes à charge) tout comme les salariés reconnus aidants familiaux de personnes en situation de handicap, bénéficient des dispositions chapitre 4.2 du présent accord.

CV
RBN
0.6
TC

Chapitre 2 : Développer une politique volontariste d'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, au-delà des obligations légales

Par le présent accord, les parties souhaitent assurer l'égalité des chances et un traitement équitable entre salariés, quels que soient leur handicap ou leurs caractéristiques physiques, sensibiliser l'ensemble du personnel aux questions relatives au handicap et maintenir un taux d'emploi ambitieux, au-delà des obligations légales.

Article 2.1 : Favoriser la diversité et l'égalité des chances

La coexistence de profils variés est une source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité économique. Elle permet à l'entreprise de s'entourer des meilleures compétences, participant ainsi à la réussite du Groupe et de mieux refléter la société et son environnement, ce qui facilite la compréhension et la satisfaction des clients.

Comme l'affirme l'accord de la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise, le respect des différences, y compris celles liées au handicap ou aux caractéristiques physiques, facilite la confrontation des idées et offre des perspectives nouvelles, renforçant ainsi la performance d'ensemble.

Le recrutement, l'intégration, l'évolution professionnelle des salariés, sans distinction de culture, de nationalité, de sexe, de religion, de convictions politiques et syndicales, d'orientation sexuelle, d'expérience, de caractéristiques physiques et de parcours professionnels constituent un axe important de la politique sociale et du développement de l'entreprise.

La promotion de profils et de sensibilité variés nécessite de pouvoir parler ouvertement des différences et l'acceptation des autres renforce la cohésion sociale, la motivation et favorise l'intégration de tous.

Au-delà du respect des règles légales, PSA Automobiles SA entend appliquer et promouvoir les meilleures pratiques et lutter contre toutes les formes d'intolérance à l'égard des différences. Le déploiement de cette politique nécessite une évolution des mentalités, des attitudes, des comportements et des représentations socio-culturelles de tous les acteurs.

Ainsi, les salariés handicapés, comme les autres salariés, doivent bénéficier d'un traitement équitable, leur permettant d'accéder à un emploi, de le conserver et de progresser dans l'entreprise.

Article 2.2 : Poursuivre des actions de sensibilisation au handicap

Engagement 4 du Manifeste : La mise en œuvre régulière d'actions internes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations à l'égard des personnes handicapées ;

Engagement 5 du Manifeste : La mobilisation de tout nouveau collaborateur autour des enjeux du handicap en entreprise lors de son accueil et de son parcours d'intégration

CV XL
RDN PD
O.L

Afin de changer le regard porté sur le handicap, des campagnes d'information et de sensibilisation sont organisées régulièrement et autant que de besoin, et cela en complément des publications réalisées lors de la semaine du handicap, au niveau de l'entreprise et dans les établissements : publications d'articles dans les journaux de communication internes, mise en ligne d'une rubrique sur le handicap dans l'intranet du Groupe, organisation de visites croisées avec nos partenaires, conférences réalisées avec nos partenaires (associations, ...) ...

En complément des actions citées ci-dessus et déjà mises en place dans les établissements des pistes d'améliorations en matière de communication directe touchant au plus près chaque salarié seront également déployées par chaque établissement.

Ces actions de sensibilisation prennent notamment la forme de journées spécifiques, auxquelles peuvent être conviés des organismes extérieurs œuvrant dans ce domaine.

En Septembre 2017, une convention de partenariat a été signée avec la Ligue contre le cancer afin d'accompagner les salariés touchés par cette maladie invalidante dans le maintien et le retour à l'emploi. Un dispositif de communication, de sensibilisation et de prévention a été mis en place et permet de communiquer sur les actions menées par la Ligue contre le cancer, d'organiser des conférences et de sensibiliser les salariés.

Des séances d'information, à destination des Directions et du personnel d'encadrement, sont également organisées, afin de favoriser l'accueil et l'emploi de personnes handicapées.

- Une plaquette reprenant les grandes lignes de l'accord est diffusée et mise en ligne sur l'Intranet du Groupe.
- Le guide de la diversité est remis à chaque manager.
- Un guide est également revu et actualisé à destination du manager. Il lui permet de prendre connaissance des mesures principales de l'accord, d'identifier également son/ses rôles dans le déploiement des dispositions qu'il contient, et de lui donner la possibilité, au travers l'introduction d'un PQSR de répondre à certaines questions terrain qui lui sont posées. Ce guide est notamment disponible sur l'Intranet du Groupe ainsi que sur le portail du Responsable d'Unité.
- Chaque année, un focus particulier est mis en ligne au moment de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap avec un lien d'accès direct sur l'Intranet du Groupe.
- A partir de documents rédigés en central, des campagnes de diffusion auront lieu sur le contenu de l'accord et les conditions pour être reconnu travailleur handicapé (cf. plaquette d'information au salarié, plaquette sur le contenu de l'accord, ...). Ces plaquettes sont également communiquées par les services médicaux et sociaux à toutes les personnes qui pourraient entrer dans le processus de reconnaissance de leur handicap.
- Un module d'informations reprenant les mesures principales de l'accord et insistant sur le rôle de la CSSCT sera déployé sur tous les établissements afin de sensibiliser ses membres à chaque renouvellement.

CV
RBN
FD
O.C
X.C

- Une communication spécifique sur la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé va être mise en œuvre et viendra compléter les actions de communication déjà déployées.

Une campagne de diffusion sera engagée après la signature de l'accord (public : personnes handicapées, hiérarchiques, membres des CSSCT, Service de Santé au Travail, Services Sociaux du Travail, membres du CSE...).

Enfin, au-delà de toutes ces actions, la sensibilisation par le biais de formations spécifiques permet également de faciliter l'intégration du salarié en situation de handicap dans l'entreprise ainsi :

- Il est important que les managers, mais également les collaborateurs soient sensibilisés aux différents types de handicap (visibles et invisibles), alertés sur les difficultés que rencontrent au quotidien les personnes en situation de handicap, et qu'ils soient formés sur les moyens qu'ils peuvent mettre en œuvre pour les accompagner.
Pour cela, des modules de formation existent notamment le module e-learning « manager une personne en situation de handicap, mission impossible ? ».
Le e-learning « accompagner et soutenir un salarié atteint d'un cancer (ouvert à tout salarié du Groupe) constitue le préalable pour suivre la formation présentielle de 4h venant ainsi détailler l'accompagnement à mettre en place. Ce présentiel co-animé par la Ligue contre le cancer et les fonctions support locales, est destiné aux managers et sera déployé dès 2021.
- Un volet sensibilisation au handicap et à l'employabilité est intégré dans la formation des nouveaux Responsables d'Unité (RU) / Responsable de Groupe (RG), comprenant également un volet relatif aux postes adaptés.
- Intégration dans la formation tuteur d'un volet spécifique lors de l'accueil d'un alternant ou d'un stagiaire en situation de handicap, en complément des formations spécifiques nécessaires (cf. Chapitre 5 du présent accord)
- Dispenser systématiquement des formations aux équipes projet sur les exigences, les engagements et la méthodologie en matière d'insertion des personnes handicapées, en liaison avec les GAP, le Service de Santé au Travail et les Correspondants Handicap Locaux.
- En vue de satisfaire aux obligations légales définies dans la loi de 2005 sur l'accessibilité du lieu de travail, un support de formation existe, mis à disposition de chaque Correspondant Handicap ainsi que pour toute personne du site qui est amenée à réaliser le diagnostic en matière d'accessibilité (ex : membre de la CSSCT...).

Article 2.3 : Maintenir un taux d'emploi supérieur aux obligations légales

Engagements n° 8 du Manifeste : Le développement des engagements économiques avec les Entreprises Adaptées, les Etablissements Spécialisés d'Aide par le Travail et les Travailleurs Indépendants Handicapés dans le but de leur confier des commandes et des missions de sous-traitance répondant à nos exigences de qualité ;

CV
ARW
FD
0.6
XC

Engagement 9 du Manifeste : Le développement de passerelles avec les entreprises adaptées et ESAT afin de permettre l'intégration de personnes handicapées dans toutes les entreprises.

L'entreprise souhaite rester, dans les années futures, à un niveau d'emploi supérieur aux obligations légales, poursuivre ses actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés handicapés et maintenir ses actions de partenariats avec les fournisseurs issus du secteur protégé.

Bien que la réglementation incite les entreprises à un taux de 6 % par entreprise, un suivi par établissements sera réalisé afin de poursuivre nos actions permettant l'augmentation des taux d'emplois dans les sites industriels, tertiaires et RD.

La commission de suivi, prévue à l'article 7.3 du présent accord, examine chaque année l'évolution du taux d'emploi, tant au niveau de l'entreprise, que de chaque établissement industriel ou tertiaire, et analyse les principales causes de variation (évolution de la réglementation, mouvements d'effectifs, ...), ainsi que les moyens de parvenir aux objectifs fixés.

Chapitre 3 : Agir pour l'intégration et le maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap

L'intégration par l'emploi du personnel en situation de handicap se traduit par des actions de maintien dans l'emploi, d'aides à la reconnaissance du handicap et, de façon complémentaire, de recrutement de personnes en situation de handicap dans l'entreprise.

Les actions spécifiques seront poursuivies au sein des sites tertiaires et recherche et développement en terme d'aménagement de postes.

Article 3.1 : Plan de maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap

3.1.1 : Priorité d'affectation pour les salariés reconnus travailleurs handicapés

La priorité des mouvements et des affectations dans les sites sera donnée aux personnes en situation de handicap.

- **Nouveaux projets véhicules, organes et industriels**

Pour faciliter et assurer le maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap, des objectifs de postes répondant aux caractéristiques d'emploi de ce personnel (nombre et caractéristiques des postes) sont fixés, en amont, dans le cadre des nouveaux projets véhicules, organes et industriels. Cet objectif de nombre de postes adaptés/labellisés ainsi déterminé sera communiqué lors du JEP (Jalon d'Entrée en Projet).

Les salariés handicapés reconnus bénéficient d'une priorité d'affectation sur ces postes.

CV
ASIN
FD
O.C
X.C

- **Vie courante**

Par ailleurs, dans le cadre des productions actuelles, les chantiers en vie courante feront l'objet d'une évaluation permettant d'assurer l'employabilité des personnes en situation de handicap reconnues. Pour cela, lors de ces chantiers il conviendra que soit précisé un nombre de postes adaptés/labellisés répondant aux caractéristiques d'emploi des personnes en situation de handicap.

Le résultat de l'évaluation des chantiers concernant l'employabilité des personnes en situation de handicap sera présenté aux CSSCT.

3.1.2 : Les actions d'adaptations des postes

- **Identification des postes « adaptés »**

Un recensement et un suivi des postes adaptés pour les salariés en situation de handicap ou à capacités restreintes dans l'établissement, est piloté par le gestionnaire d'affectation des postes (GAP)/pilote employabilité, avec l'aide du Correspondant Handicap Local.

Pour cela, ils s'appuient sur le service conditions de travail qui dispose d'une analyse ergonomique des postes, et sur le service de santé au travail qui connaît les restrictions propres à chaque salarié concerné. La liste des GAP/pilote employabilité sera transmise aux organisations syndicales et communiquée aux membres des CSSCT.

Ces postes, pourront faire l'objet d'investissements spécifiques en vue d'une adaptation personnalisée.

- **Gestion des postes adaptés**

En cas de changement dans les organisations de travail entraînant une diminution ou des transformations d'emplois, tout sera mis en œuvre en faveur des personnes en situation de handicap ou à capacités restreintes.

La recherche en amont du projet de transformation d'une solution d'emploi pour le personnel handicapé concerné par le projet devrait être effectuée par le manager du secteur avec l'appui de l'équipe pluridisciplinaire.

3.1.3 : Labellisation des postes

Le Groupe entend maintenir le nombre de postes labellisés en tenant compte des évolutions organisationnelles et projets des sites tout en renforçant son ambition de développement des postes adaptés. Les parties reconnaissent qu'il est important de développer et maintenir cette politique d'inclusion.

Le maintien (ou la création) de postes labellisés devra être recherché. Les postes labellisés pourront faire l'objet d'un affichage avec la mention « poste bénéficiant d'un investissement dans le cadre de l'accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées ».

CV
ASW
FD
a.c.
x.c.

Les actions d'adaptation de poste permettent d'envisager, pour les salariés positionnés sur des postes labellisés, des reclassements sur des postes adaptés répondant aux restrictions ou au handicap du salarié.

Toute l'anticipation nécessaire devra être mise en œuvre en cas de suppression ou transformation d'un poste « labellisé » (lancement, nouvel équilibrage ...). Une attention particulière sera ainsi portée sur les mesures de compensation de pertes de postes labellisés sur les sites en transformation et un indicateur sera suivi afin de conserver les postes labellisés.

Toute suppression ou transformation de postes labellisés sera soumise à la validation du Directeur du site en liaison avec le Directeur des Ressources Humaines et un état des lieux du niveau des postes labellisés sera présenté en réunion des commissions de suivi.

PSA Automobiles SA convient d'affecter, dans les sites industriels, tertiaires et recherche et développement, en priorité les salariés en situation de handicap à ces postes qui ont été adaptés ou créés dès lors qu'ils sont disponibles et correspondent aux restrictions physiques des personnes concernées, validées par le Médecin du Travail. Lorsqu'une personne en situation de handicap est affectée à un nouveau poste, le service médical vérifiera que ce poste soit bien compatible avec ses restrictions, et que le hiérarchique soit informé de la situation du salarié.

De même, en cas de départ d'un salarié en situation de handicap de l'entreprise, le poste qu'il occupe sera affecté en priorité à un autre salarié en situation de handicap, susceptible de le tenir.

3.1.4 Implication des CSSCT

Les objectifs et les résultats obtenus, en termes d'aménagement, adaptation ou labellisation de postes pour les personnes en situation de handicap, feront l'objet d'un suivi en CSSCT, dans les conditions définies au chapitre 7.

La liste de ces postes et la comparaison avec le nombre de personnes en situation de handicap affectées sur ces postes, sera présentée, chaque trimestre, lors du suivi de l'accord dans les CSSCT.

3.1.5 : Ressources engagées et budget de réactivité

Des ressources et des actions seront engagées dans les sites pour adapter des postes pour les personnes handicapées, dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail en vie courante pour les productions en cours.

De même, des actions d'amélioration continue des postes pour les personnes en situation de handicap seront développées par les équipes de production ou les Correspondants Handicap Locaux pour les sites tertiaires. Ces équipes disposeront d'un budget de réactivité établi annuellement, dans chaque établissement, pour engager rapidement des actions d'amélioration sur ces postes ou d'accès.

CV
RSCW / FD
O.L
X.C

Chaque site, chaque Direction et établissement se verront également établir un budget prévisionnel d'investissements pour l'adaptation des postes handicapés, comprenant une partie affectée aux actions de réactivité. L'utilisation de ce budget sera suivie parmi les indicateurs du tableau de bord prévu à l'article 7.2. du présent accord.

Les adaptations des postes de travail des personnes en situation de handicap visent à permettre un engagement équivalent à celui des autres salariés. Pour autant, pour les personnes en situation de lourd handicap, les éventuels écarts résiduels par rapport à un fonctionnement nominal pourront être imputés par la Direction sur le budget prévu au chapitre 8 « moyens financiers de l'accord ».

Ces écarts pourront également être compensés en partie par les aides de l'AGEFIPH obtenues lors de la validation du dossier de Reconnaissance pour la Lourdeur du Handicap, en application des dispositions de l'article 3.1.4 du présent accord.

Ces dispositions feront l'objet d'une communication à destination de la fonction RH (CPU, HRBP...) de chacune des UR des sites, des membres de la CSSCT, et des Correspondants Handicap Locaux.

3.1.6 : Dispositifs de maintien dans l'emploi

En complément des dispositifs courants d'accès à la formation, les salariés en situation de handicap pourront bénéficier de mesures spécifiques en vue de leur maintien dans l'emploi. Il s'agit du Contrat de Rééducation Professionnelle qui peut être mis en place après un long arrêt de travail, et permet ainsi une réinsertion en douceur du salarié en situation de handicap. C'est aussi la reconnaissance de la lourdeur du handicap qui permet de bénéficier d'aides et ainsi rendre possible le travail en milieu ordinaire de personnes en situation de handicap dont les capacités sont fortement réduites.

▪ Le Contrat de Rééducation Professionnelle en entreprise (CRP)

Ce dispositif permet au salarié bénéficiaire de l'accord, à l'issue d'un arrêt maladie, accident de travail ou maladie professionnelle, de reprendre progressivement une activité professionnelle, soit sur son ancien poste, soit sur un autre poste dans son site. Ce contrat a pour objectif de faciliter le maintien dans l'entreprise du travailleur handicapé par la réaccoutumance à l'exercice de son ancien métier, par l'apprentissage d'un nouveau métier, ou par l'aménagement du poste de travail.

Ce contrat est conclu entre la CPAM, l'employeur et le salarié pour une durée de 3 mois à 1 an.

Les parties conviennent que le dispositif soit déployé sur tous les sites dans le respect de l'application du standard qui sera présenté lors de la prochaine commission de suivi de l'accord.

Le Correspondant Handicap Local en association avec le ou les Gestionnaires d'Affectation de Poste du site/pilotes employabilité, seront garants du déploiement de l'information du dispositif et de la bonne application du standard.

CV
ARRN
o.c.
FD
XC

Un bilan de ce dispositif sera présenté aux CSSCT.

▪ **Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)**

Une entreprise peut demander à l'AGEFIPH de reconnaître la lourdeur du handicap lorsqu'elle considère que les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle restent importantes, bien qu'il y ait eu un aménagement optimal du poste de travail.

Cette aide est versée en application des dispositions légales applicables depuis le 1^{er} juillet 2016.

Le Correspondant Handicap Local et/ou le GAP/pilote employabilité, accompagne la hiérarchie dans l'identification et la démarche de reconnaissance par l'Administration.

Le Médecin du Travail émet un avis médical sur la situation du salarié en lien avec son poste et ses restrictions, ainsi qu'une fiche d'aptitude. Il peut préciser les bénéfices des aménagements déjà réalisés.

Le GAP/pilote employabilité et/ou le Correspondant Handicap Local sera responsable de l'envoi du dossier individuel de demande de RLH à l'AGEFIPH. Il devra également informer le salarié de la démarche entamée et lui faire signer le dossier.

Les parties conviennent que le dispositif soit déployé sur tous les sites dans le respect de l'application du standard applicable.

Le Correspondant Handicap Local en association avec le ou les Gestionnaires d'Affectation de Poste/pilote employabilité du site, seront garants du déploiement de l'information du dispositif et de la bonne application du standard.

Un bilan de ce dispositif sera présenté aux CSSCT.

▪ **Structures Multi Services**

En s'appuyant du retour d'expérience de ces trois dernières années de vie des plateformes mises en place dans deux sites, les parties soulignent l'intérêt de ce type de structure.

Si l'organisation du site le permet, ce dispositif pourra être mis en place et devra intégrer prioritairement des travailleurs en situation de handicap ou des personnes à capacités restreintes, rencontrant des difficultés d'employabilité.

Ces organisations offrent aux personnes ayant des restrictions, et rencontrant des difficultés dans leur activité professionnelle, la possibilité de poursuivre une activité adaptée à leur restriction dans une organisation du travail plus souple. Elles peuvent également être l'occasion de mettre en œuvre des compétences non exploitées du salarié, et faciliter ainsi l'acquisition de nouvelles, et cela grâce à un parcours de formation individualisé.

Ce dispositif est une réponse concrète à l'emploi d'une population fragilisée qui donne envie d'apporter de la valeur ajoutée, révèle des potentiels et remet en confiance les individus, afin de tendre vers des reconversions réussies.

CV
ASW
O.C.
XL
FD

▪ L'accompagnement du salarié en difficulté d'emploi

Le salarié en situation de handicap, rencontrant des difficultés dans son activité professionnelle compte tenu de ses restrictions, bénéficiera de l'application des dispositions relatives à la procédure de reclassement applicable aux salariés à restriction.

Cette démarche permet l'accompagnement individuel d'un salarié dans un objectif de maintien ou de retour à l'emploi.

Le dispositif de tutorat mobilise de nombreux acteurs, et en premier lieu le salarié et sa hiérarchie, et cela afin de garantir l'employabilité du collaborateur dans le temps.

Afin de s'assurer de l'efficacité de la démarche de reclassement, le salarié bénéficiaire de cet accompagnement sera reçu en entretien avec sa hiérarchie dans les 6 mois suivant sa prise de poste afin de faire un point sur les réussites ou les difficultés rencontrées dans sa démarche.

Cet accompagnement individuel permettra ainsi d'assurer une affectation à chaque salarié, de lui offrir une solution de reclassement en prenant en compte ses restrictions.

Ce dispositif permettra de garantir l'adéquation homme/poste, et ainsi, de ne pas proposer des postes inadéquats en fonction des restrictions médicales du salarié, l'objectif étant de prévenir, reconnaître et prendre en compte le handicap dans l'emploi.

Un bilan de cette démarche de tutorat sera réalisé lors de la commission de suivi du présent accord.

Article 3.2 : Faciliter la reconnaissance du handicap dans l'entreprise

L'entreprise encourage la reconnaissance comme travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises (513 nouvelles reconnaissances ou renouvellement en 2019).

La connaissance de cette qualité par la hiérarchie et la fonction Ressources Humaines permet d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées.

Cette reconnaissance permet également aux intéressés de bénéficier de mesures particulières prévues dans l'accord.

La procédure de reconnaissance dépend des réglementations en vigueur et relève des organismes extérieurs compétents.

Toutefois, la fonction Ressources Humaines (et en particulier le Service de Santé au Travail et les Services Sociaux du Travail), mènent des actions de sensibilisation sur ces démarches auprès du personnel et apportent assistance et soutien aux personnes, qui souhaitent s'engager dans ce processus.

CV XC
ASW FD
06

Un support d'information sur les conditions requises pour être reconnu travailleur en situation de handicap est mis à la disposition des salariés. Un affichage spécifique dans les zones de vie est réalisé, et un courrier d'information est adressé au personnel d'encadrement. Une communication spécifique sur la reconnaissance et les effets dans la vie professionnelle et la vie personnelle va être mise en œuvre afin de compléter les dispositifs de communication déjà en place.

Chaque site mettra en œuvre au minimum une fois par an une action favorisant la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Pour permettre aux salariés en situation de handicap d'effectuer des démarches liées à la reconnaissance de leur handicap, notamment à l'occasion du passage devant la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à trois demi-journées est accordée par la hiérarchie.

Par ailleurs, afin d'anticiper la fin des reconnaissances et les délais de renouvellement qui peuvent être longs, un courrier d'information est également adressé par la fonction Ressources Humaines aux salariés reconnus travailleurs handicapés, un an avant l'échéance de leur reconnaissance, afin que ces derniers puissent engager, le cas échéant, les démarches utiles à ce renouvellement.

Article 3.3 : Plan d'embauche pour faciliter l'insertion du personnel en situation de handicap –

Engagement 2 du Manifeste : L'accès des élèves et étudiants handicapés au monde de l'entreprise notamment par la voie de l'apprentissage, de l'alternance et du stage en entreprise ;

Engagement 3 du Manifeste : L'accès à l'entretien de recrutement pour toute candidature de personnes handicapées ayant le profil et les compétences pour tous les postes disponibles.

Afin d'atteindre les objectifs de taux d'emploi susvisés dans le préambule du présent accord, et en complément des actions de maintien dans l'emploi et de reconnaissance du handicap : des actions spécifiques vont être mises en place afin que toute personne en situation de handicap en recherche d'emploi ainsi que la population étudiante en recherche d'une orientation professionnelle puissent avoir accès aux offres d'emplois ou d'apprentissage.

Une meilleure connaissance de nos métiers permettra ainsi d'en améliorer la visibilité sur le site de publication des offres mais également lors de forum de recrutement ou de forum handicap. Cette action facilitera également l'accès aux offres aux personnes en situation de handicap disposant de ces compétences ou ayant suivi le cursus de formation identifié.

Mise en place par le Secrétariat d'état auprès des personnes handicapées, l'opération DuoDay consiste à mettre en relation une personne en situation de handicap avec un salarié afin qu'ils partagent le temps d'une journée leur quotidien au sein de l'entreprise. Un étudiant peut par cette occasion venir découvrir le métier en lien avec son orientation et une personne en reconversion peut venir découvrir le métier vers lequel elle envisage de se réorienter.

CV
AGN
A.C.
X.C.

Un partenariat avec les structures accompagnantes (écoles, universités et centres de formation) permettra ainsi une meilleure connaissance du dispositif, de la démarche d'accueil et des actions mises en œuvre en terme d'inclusion par le présent accord. Des partenariats déjà en place seront renforcés afin que la démarche soit connue et constitue un vecteur d'attractivité pour les personnes en situation de handicap en recherche d'une orientation ou d'un emploi en cohérence avec nos métiers et nos besoins.

Le cas échéant et en fonction des besoins des sites, des embauches de personnes en situation de handicap reconnues seront effectuées, en particulier au sein des activités de nature tertiaire, où leur taux d'emploi est plus faible.

Toutes les candidatures feront l'objet d'une analyse approfondie, pour évaluer les aptitudes intellectuelles et physiques des candidats, sur la base de critères objectifs (cf. chapitre 2 du présent accord).

L'objectif de ces actions sera d'aider le candidat en situation de handicap à gagner en confiance, affiner son projet professionnel, identifier le niveau d'études à suivre pour accéder au type de métier et envisager un avenir professionnel.

Lors des entretiens de recrutement, les candidats handicapés pourront être assistés par des accompagnateurs qualifiés.

CV XC
ARRJ
O.C

Chapitre 4 : Apporter une aide et des garanties aux bénéficiaires de l'accord

Conscientes des difficultés que peuvent rencontrer les personnes en situation de handicap pour concilier handicap et vie professionnelle, les parties conviennent de la nécessité d'apporter des aides directes et concrètes et des garanties aux bénéficiaires de l'accord.

Article 4.1 : Des aides et des garanties dans le cadre de la vie professionnelle

4.1.1 : Déroulement de carrière professionnelle des personnes en situation de handicap

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel en situation de handicap, un suivi statistique des augmentations individuelles et des promotions est réalisé chaque année au niveau de l'entreprise, à l'occasion des négociations salariales.

Un suivi statistique général est également réalisé dans le bilan salarial pour les Cadres, néanmoins, le nombre de travailleurs Cadres reconnus en situation de handicap ne permet pas de faire ressortir des données pertinentes.

Dans l'hypothèse d'un décalage non justifié en défaveur des salariés en situation de handicap, la Direction présentera aux partenaires sociaux les mesures correctives (rattrapage, ...) qu'elle entend mettre en œuvre pour y remédier.

Par ailleurs, dans le cadre de l'application des accords sur le développement et l'évolution professionnels des OP d'UEX et des ouvriers professionnels, les parties souhaitent tenir compte des difficultés rencontrées par les salariés en situation de handicap. En conséquence, le critère de polyvalence et polycompétence pourra être adapté et revu à la baisse par la hiérarchie, après s'être entourée des avis de la fonction Ressources Humaines et du Médecin du Travail, qui exprime l'existence d'un obstacle à la polycompétence et à la polyvalence lié à l'état de santé à l'origine de la reconnaissance du handicap, dans le respect du secret professionnel.

Cette adaptation est possible pour tous les salariés reconnus travailleurs handicapés selon la définition rappelée au chapitre 1.

Il est également rappelé que pour l'évaluation du critère de comportement professionnel, l'évaluation du présentisme s'effectue hors périodes d'absences découlant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles reconnues, de congés maternité ou congés parentaux, de graves pathologies.

4.1.2 : Accès à la formation des personnes en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap ont accès à la formation continue dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les autres salariés, conformément aux nouvelles dispositions incluses dans le Nouvel Elan pour la Croissance.

CV XC
REN FD
a.c

Un suivi des accès à la formation est réalisé au niveau de l'entreprise et dans les sites. Il portera notamment sur les volumes d'heures de formation et l'utilisation effective du droit individuel à la formation.

Lorsque la tenue d'un poste ou d'un nouvel emploi nécessite la réalisation d'une formation, la fonction Ressources Humaines veillera à ce qu'un cursus de formation individualisé soit établi et les moyens associés mis en œuvre (formation pour adaptation aux mutations technologiques...).

Tout salarié en situation de handicap qui souhaite bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une évaluation de ses besoins en formation doit pouvoir rencontrer, dans les meilleurs délais, son responsable hiérarchique et solliciter l'appui d'un Responsable Ressources Humaines.

L'Université Groupe fera la promotion des actions du Groupe en faveur des personnes en situation de handicap.

4.1.3 : Aménagement des postes et accès aux zones de vie et de travail

Engagement 6 du Manifeste : L'optimisation de l'accès aux outils d'entreprise, notamment numériques, aux personnes en situation de handicap

Engagement 7 du Manifeste : L'intégration de « l'accessibilité numérique » dans la conception des schémas directeurs des systèmes d'informations, et le développement des solutions numériques.

Un budget est consacré spécifiquement à l'aménagement des postes de travail et à leur environnement, pour permettre les adaptations ou améliorations nécessaires au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ce budget est piloté par la mission centrale.

Des plans de progrès par établissement relatifs à l'amélioration des accès aux zones de travail et aux zones de vie pour les personnes en situation de handicap ont été établis. Ces plans de progrès sont examinés dans le cadre des missions locales et signalés dans le bilan global de l'accord.

Un indicateur de mesure objectif de la bonne adaptation des accès et de l'adaptation des zones de vie est mis en place par établissement et présenté en CSSCT.

Une étude des moyens informatiques mis en œuvre dans le Groupe sera menée afin de déterminer le niveau d'accessibilité numérique à nos outils pour les personnes en situation de handicap. Cette étude portera également sur l'intégration de critères d'accessibilité pour tout nouveau Système d'Information dès le démarrage de sa conception. Des actions seront retenues à l'issue de cette étude pour améliorer l'accès des personnes en situation de handicap aux outils informatiques de l'entreprise.

CV
ARW
FD
o.l.
xL

4.1.4 : Mise en place du tutorat

Afin d'accompagner les salariés en situation de handicap qui le souhaitent lors de leur intégration ou à l'occasion de leurs différents déplacements dans le site (réunion, restaurant d'entreprise, service santé au travail...), des tuteurs se trouvant dans l'environnement de travail proche pourront se porter volontaires pour exercer cette mission durant leur temps de travail. Ils seront un interlocuteur privilégié pour le salarié handicapé.

Ces tuteurs pourront bénéficier, s'ils le souhaitent, de formations particulières (accompagnement du handicap, langage des signes, approche psychologique ...) et d'aménagements éventuels à déterminer par la Direction du site.

De même, un mode opératoire standard sera proposé aux tuteurs pour les aider dans le processus d'accueil et d'insertion des salariés en situation de handicap.

4.1.5 : Possibilité d'adaptation des horaires

Les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier d'une adaptation de leur horaire (ex : temps partiel, décalage d'horaires pour des durées de travail équivalentes). Cette adaptation se fera en accord avec la hiérarchie. Elle tiendra compte de l'organisation du travail et de l'avis du Médecin du Travail.

4.1.6 : Suivi individuel de santé adapté

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'un suivi individuel adapté de leur état de santé, dont la périodicité est adaptée en fonction de la situation individuelle, et n'excède pas 2 ans. Ils peuvent également, à tout moment et à leur demande, bénéficier d'un examen médical supplémentaire.

4.1.7 : Télétravail

Le télétravail est une réponse aux besoins d'assouplissement des contraintes liées à l'organisation du travail pour l'entreprise et pour le salarié. Il contribue à améliorer l'articulation du temps professionnel et personnel.

Les parties conviennent que tout salarié rentrant dans le champ d'application des dispositions du présent accord peut bénéficier du télétravail dans les conditions prévues et définies dans l'accord Motivation et Bien Etre.

En complément de ces dispositions, le salarié bénéficiaire du présent accord peut également se voir préconiser du télétravail dit « spécifique ».

Cette forme d'organisation du travail est pratiquée dans le Groupe depuis plusieurs années.

Pour des raisons de handicap, même provisoire, le Médecin du Travail a la possibilité de préconiser qu'un salarié en situation de handicap exerce tout ou partie de son activité depuis son domicile.

CV
RGN
0.6

A titre exceptionnel, il peut également être proposé à un salarié pour des motifs personnels en raison de caractéristiques sociales spécifiques (ayant droit : enfants handicapés...).

La mise en place de ce type de télétravail se fait donc au cas par cas et se matérialise par la signature d'un avenant au contrat de travail spécifique.

Les télétravailleurs pour raisons spécifiques bénéficient du même équipement et des mêmes indemnités de télétravail que les autres télétravailleurs tels que définis dans l'accord Motivation et Bien Etre.

Article 4.2 : Des aides et des garanties dans le cadre de la vie personnelle

Afin d'apporter une aide et des garanties concrètes permettant de soulager la vie quotidienne des salariés confrontés au handicap, qu'il soit personnel ou affectant leur conjoint ou enfant, ou encore personne à charge, les mesures suivantes ont été arrêtées :

- Les salariés en situation de handicap reconnus en invalidité 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie peuvent débloquer la participation dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.
- Les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier d'avances ou de prises en charge partielles pour l'achat d'appareillages nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle ou liés au handicap du conjoint ou de leur enfant.
- Les salariés peuvent bénéficier d'aides complémentaires pour compenser les coûts d'adaptation de leur véhicule, nécessités par un handicap lourd du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants. Une étude approfondie des offres Marques du groupe sera menée en terme d'adaptation des véhicules ou d'offres de services de mobilité.

En complément, une étude est en cours de réalisation afin de faciliter l'accès aux prêts pour l'acquisition d'un véhicule adapté.

- Les salariés dont le conjoint ou l'un des enfants présente un handicap reconnu, peuvent bénéficier d'une adaptation de leur horaire (ex : temps partiel, décalage d'horaires pour des durées de travail équivalentes). Cette adaptation se fera en accord avec la hiérarchie. Elle tiendra compte de l'organisation du travail et pourra solliciter l'avis du Médecin du Travail.
- En application des dispositions de l'accord du 25 novembre 2011 relatif à la couverture complémentaire maladie et de ses avenants du 19 juillet 2013 et du 10 juin 2014 : « les bénéficiaires de l'accord reconnus invalides de 2^{ème} ou de 3^{ème} catégorie au sens de la Sécurité Sociale sont exonérés de toute cotisation ».
- Des garanties incapacité et invalidité permettent le versement d'un rente d'invalidité en complément des indemnités journalières de la Sécurité Sociale pour les salariés déclarés en invalidité quelle que soit la catégorie, cela en application des dispositions prévues dans l'accord du 5 octobre 2020 relatif au régime de prévoyance.

CV
ARRU
FD
O.L.
XC

- Le salarié handicapé ou le salarié dont le conjoint ou l'un des enfants présente un handicap reconnu aura la possibilité de débloquer la réserve RTT afin de l'aider dans l'achat d'un équipement pour adapter son véhicule ou dans l'adaptation de son logement.

Les services sociaux dépendant des Directions d'établissement apporteront aide, conseil et orientations sur ces différentes mesures aux salariés handicapés et les aides externes existantes (prestations sociales du guichet unique, aides au logement ...).

Les aides et garanties personnelles pour aider le salarié à faire face à des dépenses d'équipements personnels ont représenté 83.205 euros en 2019 (dont 69.175 euros directement versés par les organismes extérieurs aux salariés, le restant pris en charge par l'entreprise).

Les parties conviennent que chaque site devra déterminer un budget spécifique relatif à la prise en charge d'aides individuelles accordées au salarié en situation de handicap afin qu'il puisse bénéficier d'avances ou de prises en charge partielles pour l'achat d'appareillages nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle ou liés au handicap du conjoint ou de leur enfant, ou encore pour compenser les coûts d'adaptation de leur véhicule (handicap lourd du salarié ou conjoint/enfant).

CV
AGW
a.c.
FD
XL

Chapitre 5 : S'impliquer en faveur des personnes en situation de handicap non salariées de l'entreprise

Engagement 1 du Manifeste : L'accueil des élèves handicapés dans nos entreprises, dès le stage de 3ème, pour leur permettre d'imaginer clairement un futur professionnel et d'orienter leurs études ;

Engagement 2 du Manifeste : L'accès des élèves et étudiants handicapés au monde de l'entreprise notamment par la voie de l'apprentissage, de l'alternance et du stage en entreprise ;

Engagement 3 du Manifeste : L'accès à l'entretien de recrutement pour toute candidature de personnes handicapées ayant le profil et les compétences pour tous les postes disponibles.

Afin de s'impliquer en faveur des personnes en situation de handicap non salariées pour les aider à développer leur niveau de formation et leurs perspectives d'emploi, l'entreprise poursuit des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle de personnel en situation de handicap.

Des aides concrètes sont également apportées à ces structures en matière d'offres de stages dans l'entreprise, de visites d'usines, de dons de matériels ou d'équipements.

Article 5.1 : Accueil des stagiaires

L'accueil de jeunes stagiaires en situation de handicap, en cours de cursus scolaire est un facteur d'intégration professionnelle que l'entreprise souhaite poursuivre, en particulier, dans les secteurs recherches et développement ou du tertiaire.

Le choix d'une orientation se définit au collège dès la 4^{ème}. Le collégien doit alors avoir une vision de son souhait d'orientation, étudier les pistes et clarifier son choix en 3^{ème} en effectuant un « stage d'observation en milieu professionnel » si possible dans une structure lui permettant de valider son choix en cours d'année.

Un jeune en situation de handicap doit pouvoir gagner en confiance et savoir qu'il a accès au même titre que ses camarades aux métiers d'aujourd'hui et de demain.

Les actions décrites dans l'article 3.3 mises en place pour faciliter l'inclusion de personnes en situation de handicap s'appliquent également à la population en recherche de stage, des jeunes du collège aux étudiants des universités / Grandes Ecoles et des centres de formation professionnelle pour faciliter l'accès aux offres publiées sur le site du Groupe.

Afin de faciliter l'insertion des stagiaires en situation de handicap, ces derniers seront accompagnés par un tuteur ou une tutrice. Cette mission sera exercée par un salarié volontaire appartenant à l'environnement immédiat du stagiaire. Cette mission sera mise en valeur lors de l'entretien annuel du tuteur ou de la tutrice.

Avant l'arrivée du jeune dans l'entreprise, le tuteur ou tutrice bénéficie d'une formation particulière (accompagnement du handicap, langage des signes, approche psychologique...), adaptée au type de handicap présenté par le futur stagiaire. Cette formation pourra être réalisée en complément de la formation tuteur déjà existante.

CV
ARRJ
O.C.
X.C.

Article 5.3 : Partenariats avec les structures nationales et locales

L'entreprise poursuit son partenariat avec des structures nationales, régionales et départementales spécialisées dans la formation et l'accompagnement de personnes handicapées.

Des partenariats sont renforcés avec des associations ciblées pour leur aide dans les relations écoles et les centres de formation. Cette implication du recrutement permettra de progresser dans le sourcing de compétences répondants aux offres (CDI, apprentissage, stage).

Des partenariats locaux avec les entreprises de travail temporaires seront mis en place pour faciliter l'insertion d'intérimaires répondant aux besoins des compétences et titulaires de la reconnaissance de travailleurs handicapés.

Article 5.4 : Partenariats avec le secteur protégé et adapté

La volonté de maintenir dans la durée un partenariat avec le secteur protégé et adapté, concourant ainsi au maintien du niveau général d'emploi et au développement de leur activité est un des axes de la politique de l'entreprise, en faveur des personnes en situation de handicap.

Dans la même logique d'exigences que vis-à-vis des fournisseurs du Groupe, l'entreprise continuera d'accompagner les entreprises adaptées et les Centres d'Aide par le Travail, pour améliorer leur organisation et développer des méthodologies et des démarches de maîtrise qualité.

Ces partenariats peuvent s'établir sur des activités de fabrication, comme de service.

Chaque nouveau projet s'engage à étudier les meilleures opportunités de sous traitance au secteur protégé et adapté.

Ces mesures seront pilotées par la Mission Centrale du Handicap en collaboration avec la Direction des Achats.

Article 5.5 : Relations avec l'AGEFIPH

L'entreprise pourra solliciter les aides et conseils dispensés par l'AGEFIPH, dans le cadre des actions visant à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Ces collaborations seront renforcées tout en restant distinctes du présent accord et localement engagées sur les sites, au cas par cas, pour des interventions de diagnostic, études. Elles pourront être accompagnées de projets d'adaptation des postes de travail et d'aides individuelles à la demande du salarié.

CV
AGEN / FD
0.6
XC

Chapitre 6 : Prévenir le handicap dans l'entreprise

Les causes pouvant générer des situations de handicap sont multi-factorielles. Elles peuvent avoir une origine professionnelle telle que les accidents de travail ou les maladies professionnelles. Elles peuvent résulter aussi de pathologies ou d'événements extra professionnels, pouvant avoir des conséquences sur l'aptitude à travailler et pour lesquels l'entreprise engage également des démarches de prévention.

Article 6.1 : La prévention du handicap résultant de causes professionnelles

La prévention du handicap constitue un des axes principaux de la politique engagée par le Groupe en matière d'amélioration des conditions de travail. Elle s'articule en trois axes principaux :

- la prévention sécurité,
- la démarche ergonomie,
- le programme santé.

6.1.1 : La prévention sécurité

La sécurité au travail des personnes est une priorité absolue pour le Groupe. Cet engagement est formalisé dans la politique santé sécurité du Groupe.

Depuis de nombreuses années, une action rigoureuse d'amélioration de la sécurité a été engagée dans le Groupe. Elle mobilise l'ensemble des salariés et en particulier les membres de l'encadrement, les représentants du personnel ainsi que les spécialistes du domaine de la prévention sécurité.

La politique santé sécurité du Groupe est fondée sur la conviction qu'il ne peut et qu'il ne doit pas y avoir de performance sans sécurité des hommes et des femmes au travail. Cette conviction partagée doit contribuer au développement d'une véritable culture de la sécurité dans le Groupe, avec pour ambition de poursuivre la diminution des accidents de travail.

Les principes d'action et les outils (normes, dispositions réglementaires, modes de fonctionnement, guides ...) qui structurent cet engagement sont formalisés dans un système de management de la santé et de la sécurité au travail qui est décliné dans les différents établissements du Groupe.

6.1.2 : La démarche ergonomie

L'objectif de l'ergonomie dans le Groupe est de concilier l'efficacité de l'outil industriel et la préservation de la santé des collaborateurs, en particulier dans le cadre de la prévention des troubles musculo-squelettiques.

A long terme, l'équipe Ergonomie Industrielle, qui regroupe plus de 40 personnes, cherche à obtenir la diminution des dépenses énergétiques des salariés sur leurs postes de travail. Cette politique a permis au Groupe de réduire le pourcentage de postes de travail lourds de 35 en 1999 à 9 en 2019 et de porter à 59 % la proportion des postes légers.

CV
ASW
FD
A.C.

Au-delà, les ergonomes de l'entreprise aident les sites de production du Groupe à s'adapter aux mutations technologiques majeures du monde de l'automobile et à produire de manière rentable des véhicules multi marques, multi énergie sur une seule et même ligne, en intégrant la diversité demandée (finitions, personnalisation). Cette adaptation doit se réaliser en améliorant tout à la fois, l'employabilité de nos opérateurs, la qualité et la performance.

Dans ce cadre, la priorité du Groupe est de renforcer la présence de l'ergonomie en phase de projets, en se focalisant particulièrement sur la co-conception de solutions industrielles (produit, process, ressources) adaptées aux caractéristiques des opérateurs. C'est pourquoi, une compétence en ergonomie est affectée à chaque nouveau projet.

Une remise à plat en profondeur des outils d'évaluation ergonomique du Groupe est en cours afin de permettre une comparabilité de l'ensemble de nos données ainsi qu'une cartographie globale de l'ensemble de nos postes. Cette cartographie nous permettra de vérifier la bonne adéquation du poste de travail au handicap ou à la restriction de chaque salarié appelé à travailler sur un poste adapté ou labellisé.

6.1.3 : Le programme santé

Le plan Santé de l'entreprise est piloté par la coordination santé et porté par le service de santé. Il a pour finalité une connaissance fine de la santé, de ses déterminants, professionnels ou non, par un dispositif Monde, pour mettre en œuvre les actions d'amélioration adaptées, avec des résultats mesurables d'amélioration de la santé.

Les actions ayant un impact significatif sur la santé sont regroupées sous le label « Healthy Workplaces – Lieux de travail sains », dans le cadre de notre partenariat avec l'Agence Européenne de Santé et Sécurité au travail.

- Les actions de prévention primaire cherchent à éviter l'exposition aux risques pour la santé, potentiellement générateurs de pathologies, elles-mêmes génératrices de handicap. Les principaux sujets de santé font donc l'objet d'un plan de communication et de sensibilisation afin de réduire les expositions ou les comportements à risque. Par le dossier médical informatisé, chaque Médecin dispose dans son secteur des données de santé qui permettront d'adapter les actions de prévention aux priorités locales. Un programme d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux est en place depuis 2009 au sein du Groupe, afin d'agir sur les sollicitations les plus génératrices de stress et de favoriser le développement du bien-être et de la motivation dans l'entreprise.
- D'autres programmes de prévention ont été déployés, concernant la qualité de l'air dans les locaux de travail, avec un programme d'évaluation des nuisances, de correction éventuelle et de suivi. Ce volet est indispensable à la prévention durable, permettant des trajectoires professionnelles en bonne santé.
- Chaque salarié bénéficie d'un suivi de santé adapté à sa situation personnelle et professionnelle. Les signaux faibles individuels et collectifs permettent de traiter les difficultés avant même que les conséquences sur la santé soient médicalement caractérisables.

CV
REN
FD
0.6
XC

- Les démarches pluridisciplinaires de maintien dans l'emploi, intégrant la projection macroscopique des caractéristiques de la population en termes de diminutions de capacités, permettent d'orienter les salariés vers des situations de travail adaptées à leurs difficultés ou handicaps.

Ces actions sont collégiales, associant l'ensemble des personnels du service de santé et leurs partenaires internes et externes. Elles contribuent, notamment, à réduire les situations de travail potentiellement génératrices d'atteintes à la santé.

Article 6.2 : La prévention du handicap résultant de causes extérieures à l'entreprise

Dans le cadre du programme santé, le Service de santé peut être amené à agir sur la prévention de certaines pathologies sans origine professionnelle, mais pouvant avoir des conséquences sur l'aptitude à travailler de certains salariés.

Le service de santé contribue notamment aux actions de dépistages ainsi qu'à l'information sur les pathologies évitables, fortement contributrices des principaux handicaps.

Afin de renforcer les actions du service de santé au travail liées à la prévention de maladies invalidantes, des actions ponctuelles sur les sites sont menées en partenariat avec la Ligue contre le cancer afin de sensibiliser aux actions de prévention et au dépistage de ce type de pathologies.

Dans le cadre de la convention de partenariat, les salariés du Groupe touchés par la maladie bénéficient également de l'accompagnement dispensé par les équipes de la Ligue contre le cancer via les cellules régionales.

CV
RBN
FD
a.c.
XC

Chapitre 7 : Mobiliser et coordonner l'action de tous les acteurs de l'entreprise

Article 7.1 : Implication des acteurs de l'entreprise

Dans une approche d'ensemble au niveau de l'entreprise, la coordination et le suivi des actions prévues par le présent accord sont assurés par la mission centrale du handicap ainsi que par les Correspondants Handicap en local. Néanmoins, une politique Handicap réussie nécessite également l'implication d'autres acteurs de l'entreprise.

7.1.1 : Coordination centrale

La coordination centrale est assurée par un responsable qui est chargé en particulier de :

- L'animation de l'accord sur le terrain en liaison avec les correspondants locaux
- La coordination, le conseil et l'animation du partage et du retour d'expériences
- Le suivi du développement du partenariat avec le secteur protégé
- La participation indirecte ou directe à des actions de recrutement
- Les relations avec les organismes spécialisés
- Les contacts avec d'autres entreprises
- La communication interne ou externe
- La consolidation des données et l'établissement du bilan annuel des réalisations présentées en commission de suivi du présent accord une fois par an.

Cette coordination s'effectue en liaison avec le correspondant local désigné dans chaque site.

7.1.2 : Correspondant Handicap Local

Un correspondant local est désigné par site. La liste de ces correspondants est communiquée aux organisations syndicales.

Le correspondant handicap est l'interlocuteur unique de la mission centrale et est responsable du pilotage, du suivi de l'accord sur chaque site, et de l'animation des missions locales.

Ces missions sont composées d'une équipe pluridisciplinaire réunie autour du Secrétaire de la CSSCT, gestionnaires de personnel, membres de l'encadrement, GAP/pilotes employabilité, Services Sociaux du Travail, Service de Santé au Travail, ergonomes, tous chargés d'améliorer le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées sur le site, et pour lesquels le Correspondant Handicap Local est l'interlocuteur privilégié.

Avec l'aide de cette même équipe, le correspondant Handicap Local effectuera chaque année une auto-évaluation permettant de s'assurer de la bonne application de l'accord. Cette démarche reprenant les 4 axes identifiés de l'accord permettra de faire apparaître pour chacun les engagements pris par l'établissement, et d'indiquer les plans de progrès annuels retenus. Chaque année une consolidation des auto évaluations sera réalisée en Central et présentée en commission de suivi de l'accord. Chaque établissement établit un bilan annuel de l'application de l'accord.

CV
ASST
FD
O.L.
X.C.

Article 7.1 3 : Autres contributeurs

- Le Médecin du Travail reste l'interlocuteur privilégié du salarié et du Correspondant Handicap Local. Il peut conseiller le salarié et l'orienter dans sa démarche de reconnaissance du handicap. Il peut également être consulté pour apporter son expertise sur les postes et les aménagements nécessaires à réaliser pour un salarié en situation de handicap.
- L'Assistant(e) Social(e)/Conseiller (ère) du travail est partenaire de l'intégration des salariés en situation de handicap. Il/ elle apporte son soutien dans la recherche de solutions avec prise en compte des difficultés personnelles et des contraintes professionnelles rencontrées. Il/elle peut ainsi faire des propositions pour améliorer les conditions de vie et de travail des salariés handicapés. Il/elle les informe et accompagne dans toutes les démarches administratives liées à leur situation. L'assistant(e) social(e) du travail est membre de la mission locale handicap.
- Le management joue un rôle essentiel dans l'accueil de collaborateurs en situation de handicap. Le manager doit prendre en compte le handicap dans son management et la fixation des objectifs annuels.
- Les Directions jouent un rôle d'impulsion des initiatives à prendre afin de faciliter le déploiement des dispositions prises dans ce présent accord pour leur périmètre d'activité. Elles se doivent de relayer la communication auprès de chacun de leurs collaborateurs sur les engagements définis et sur les résultats attendus.

Article 7.1.4 : Contribution de la CSSCT au suivi des questions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap

Chaque trimestre, un point d'avancement sur les travaux en cours de la mission locale et les adaptations de postes réalisées dans le trimestre pour les salariés en situation de handicap est présenté dans chaque CSSCT, par le Président de la CSSCT ou le correspondant local, ou leur représentant.

De même, chaque trimestre, un tableau de bord standard récapitulant les principaux indicateurs pour le site sera présenté en CSSCT (taux d'emploi, niveau d'accessibilité du site, embauches, évolution des reconnaissances, investissements sur les postes, prévisions budgétaires annuelles d'aménagement des postes et des accès aux zones de travail, ...). Ce tableau de bord sera adressé avant chaque réunion.

Chaque année, au 1^{er} semestre, le bilan de l'application de l'accord sur l'emploi du personnel handicapé pour l'année passée est présenté en CSSCT. A cette occasion, il est procédé à un bilan global des actions réalisées pour faciliter le maintien dans l'emploi et l'insertion ou la réinsertion des salariés en situation de handicap.

Le CSSCT reçoit également annuellement une information sur le bilan présenté en Comité Social d'Etablissement des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise, établi dans le cadre du rapport annuel.

CV XC
REN FD
0.6

Article 7.2 : Information de la CSSCTC et du Comité Social et Economique Central

Un tableau de bord consolidé, récapitulant les principaux indicateurs, est présenté à la CSSCTC.

Une information est faite au Comité Social et Economique Central ordinaire du 1^{er} semestre de chaque année sur le niveau d'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise.

Cette information est complétée d'une présentation des actions mises en œuvre et d'une communication du bilan financier des engagements de dépenses réalisées par l'entreprise.

Article 7.3 : Commission de suivi

Le suivi de l'accord au niveau de l'entreprise fait l'objet d'un bilan annuel dans le cadre d'une commission de suivi, composée de trois représentants par organisation syndicale signataire. Un tableau de bord consolidé, récapitulant les principaux indicateurs, sera présenté en commission de suivi.

CV
ARW /
O.L
X.L

Chapitre 8 : Moyens financiers de l'accord

Les parties conviennent de maintenir un cadre général à l'action en faveur des personnes en situation de handicap, en poursuivant une politique visant à améliorer le maintien dans l'emploi, l'insertion et l'accueil de celles-ci dans l'entreprise.

Une approche de la pesée financière des actions sera réalisée et ajustée chaque année, au regard de ce qui aura été planifié et du montant que l'entreprise aurait dû verser au titre de son obligation en A+1.

CV
ARW
FD
o.c.
XC

Chapitre 9 : Dispositions finales

Article 9.1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Il est convenu entre les parties que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Cet accord pourra être modifié dans les conditions légales.

Article 9.2 : Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE compétente par PSA Automobiles SA.

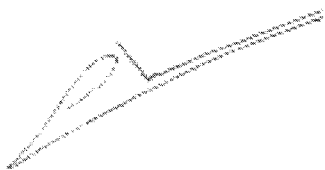
Un exemplaire de l'accord sera par ailleurs déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise.

CV KL
ARW FD
o.c.

ACCORD SUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES

Pour la Direction de PSA AUTOMOBILES SA



Xavier CHEREAU
Directeur Ressources Humaines et Transformation

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Madame Christine VIRASSAMY

CGT

Monsieur Jean-Pierre MERCIER

CFE-CGC



Monsieur Anh-Quan NGUYEN

FO



Monsieur Olivier LEFEBVRE

CFTC



Monsieur Franck DON

Fait à Poissy, le vendredi 29 janvier 2021

ANNEXE 1**Liste des établissements PSA Automobiles SA qui entrent dans le champ d'application de l'accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées**

1. BESSONCOURT
2. CAEN
3. CARRIERES SS POISSY
4. CHARLEVILLE
5. DOUVRIN
6. HORDAIN
7. METZ
8. MULHOUSE
9. POISSY CENTRE D'EXPERTISE METIERS ET REGIONS
10. POISSY SITE INDUSTRIEL
11. PSA MOTORSPORT
12. RENNES
13. SEPT-FONS
14. SOCHAUX
15. TREMERY
16. VALENCIENNES
17. VELIZY
18. VESOUL

CX KC
ARW FD
O.C