

# Accord d'entreprise

Montreuil, le 23/08/2018  
N° : DRH-D-94

## Accord en faveur de l'emploi des salarié-e-s en situation de handicap 2018-2020

**Approbation :** Laurent CHAULET

Direction des  
ressources humaines

Signature

**Accessibilité :**  Libre

Confidentiel

Restreint

**Diffusion :** Filière RH, CODIR DG

### RESUME

Le présent accord, conclu pour une durée de 3 ans et agréé par l'administration en date du 11 juillet 2018 (arrêté n° 2018-1632) a pour objet de pérenniser et d'améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap à la CCAS.

**ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI  
DES SALARIE-E-S EN SITUATION DE HANDICAP**

**À LA CCAS**

**2018-2020**

## PREAMBULE

Dans le cadre du nouvel accord 2018-2020 en faveur de l'emploi des salarié-e-s en situation de handicap, la CCAS réaffirme sa volonté de pérenniser cet engagement citoyen et de poursuivre sa politique visant à améliorer leur accueil et insertion dans l'organisme et leur maintien dans l'emploi. Cet accord s'inscrit dans la lutte contre toutes les discriminations et les préjugés.

Le maintien dans l'emploi des travailleurs-euses en situation de handicap est aujourd'hui un enjeu majeur et une responsabilité pour la CCAS au regard du vieillissement de son personnel, de l'allongement de la durée de vie au travail, de l'usure professionnelle dans certains métiers ou encore de l'augmentation des maladies professionnelles et de la survenance de pathologies lourdes d'origines diverses.

Tous ces paramètres, s'ils ne sont pas suffisamment pris en compte, sont susceptibles d'engendrer des cas de handicap et de désinsertion professionnelle pour les salarié-e-s. Ces situations sont complexes à traiter, elles impliquent toutes les parties prenantes à l'interne comme à l'externe : salarié-e-s, employeurs, managers, médecins du travail, filière prévention, organisations syndicales, assistant-e social-e. Dans les activités sociales, les directeurs-trices, les filières métier et RH, les tuteurs-trices ont en charge de faire vivre les axes majeurs déclinés dans l'accord pour les salarié-e-s concerné-e-s et pour l'ensemble des collectifs de travail.

En s'appuyant sur ce contexte, la politique de la CCAS en direction des travailleurs-euses en situation de handicap comprend 6 axes majeurs :

1. Veiller au respect de la réglementation en vigueur par rapport au taux d'emploi (direct et indirect) ;
2. Sécuriser les parcours professionnels en favorisant l'accès à la formation et à une activité professionnelle à des personnes en situation de handicap ;
3. Développer les actions de prévention et de maintien dans l'emploi des personnes en difficulté de santé au travail notamment par l'amélioration des conditions de travail, de sécurité et d'accessibilité ;
4. S'assurer de la sécurisation de la chaîne d'acteurs et renforcer leur professionnalisation dans l'objectif de capitaliser les bonnes pratiques et réussir une politique d'intégration durable ;
5. Développer des réseaux de structures intervenant dans le champ du handicap (Cap emploi, SAMETH, AGEFIPH et les structures de formation, les entreprises du secteur protégé) pour un apport mutuel de ressources et de compétences ;
6. Déployer la communication et poursuivre les actions de sensibilisation de l'ensemble des personnels.

 2



# Sommaire

## Chapitre I : Champ d'application

Article 1.1 Définition du handicap.....	4
Article 1.2 Les bénéficiaires.....	4
Article 1.3 La reconnaissance de la qualité de travailleur-euse en situation de handicap .....	5

## Chapitre II : Accompagnement des acteurs..... 5

Article 2.1 : Définir la chaîne d'acteurs-trices et les processus.....	5
Article 2.2 : Former et animer les acteurs-trices concerné-e-s .....	6
2.2.1 Les conditions de l'animation du réseau interne	
2.2.2 Les objectifs de formation	

## Chapitre III : Accompagnement des personnes en situation de handicap..... 7

Article 3.1 : Faciliter l'accès et le maintien à l'emploi.....	7
3.1.1 Principe et objectifs .....	7
3.1.2 Développer la qualité d'accueil et d'intégration des salarié-e-s .....	8
3.1.2.1 Préparer l'arrivée du/de la salarié-e	
3.1.2.2 L'accueil du/de la salarié-e .....	
3.1.3 Accompagner le quotidien de vie au travail .....	
3.1.4 Les aides individuelles	
3.1.5 Accroître les relations avec les partenaires externes.....	
Article 3.2 : Accompagner les salarié-e-s dans leurs parcours professionnels.....	12
3.2.1 Renforcer l'accompagnement des parcours professionnels .....	12
3.2.2 Faciliter l'accès à la formation	
Article 3.3 : Développer les partenariats avec le secteur de travail protégé et adapté	

## Chapitre IV : Sensibilisation et communication

Article 4.1 : Sensibilisation et communication vers l'ensemble du personnel	
4.1.1 Sensibilisation	
4.1.2 Communication	
Article 4.2 : Sensibilisation et communication vers les salarié-e-s en situation de handicap	

## Chapitre V : Suivi de l'accord..... 18

Article 5.1 Comité local de suivi de l'accord.....	18
Article 5.2 Commission nationale de suivi de l'accord.....	18

## Chapitre VI : Dispositions finales..... 19

Article 6.1 Mécanisme de péréquation .....	19
Article 6.2 Durée de l'accord .....	19
Article 6.3 Agrément .....	19
Article 6.4 Formalités de dépôts et de publicité .....	19

 3 

# Chapitre I : Champ d'application

## Engagements :

- rédaction et portage de la procédure administrative dédiée à l'inscription et au renouvellement du titre handicap ;
- identification et formation des acteurs-trices.

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salarié-e-s permanent-e-s et non permanent-e-s de la CCAS.

Les salarié-e-s mis-e-s à la disposition de la CCAS (MAD) sont régi-e-s par l'accord de leur entreprise d'origine. Néanmoins, les conditions d'accompagnement telles que prévues dans cet accord peuvent leur être proposées.

## Article 1.1 Définition du handicap

Constitue un handicap en vertu de la loi du 11 février 2005<sup>1</sup> « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne 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 ».

## Article 1.2 Les bénéficiaires

Sont bénéficiaires du présent accord tous/tes les salarié-e-s visé-e-s par les dispositions de l'article L. 5212-13 du code du travail tel qu'il en résulte de la loi du 11 février 2005, à savoir :

- les travailleurs-euses reconnu-e-s handicapé-e-s par la CDAPH ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens-nes militaires et assimilé-e-s titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- sous certaines conditions, les veuves, veufs et orphelins de guerre ;
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapé-e-s (AAH).

<sup>1</sup> Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

 4



### **Article 1.3 La reconnaissance de la qualité de travailleur-euse handicapé-e**

La demande de reconnaissance s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel. Il s'agit d'une démarche personnelle. Elle permet au/ à la salarié-e qui l'effectue de bénéficier des dispositions prévues par le présent accord.

Le/La référent-e handicap est l'interlocuteur-trice privilégié-e pour recevoir le/la salarié-e afin de recueillir ses besoins, l'accompagner dans le processus de reconnaissance et d'y apporter des solutions appropriées.

Le gestionnaire du contrat de travail du/de la salarié-e est le/la garant-e du suivi du processus administratif dédié (réception de la reconnaissance, transmission au/à la référent-e handicap, rappel des échéances relatives au renouvellement,..).

NB : Dans le cadre d'une première demande ou d'un renouvellement de leur titre quel qu'il soit, la CCAS accorde sur justificatif, et dans la limite de 2 jours, une autorisation d'absence rémunérée pour répondre aux convocations administratives ou réaliser les examens médicaux nécessaires à cette obtention ou ce renouvellement (notamment démarches auprès de la MDPH et de la CDAPH). Ces deux jours pourront être fractionnés par demi-journées.

## **Chapitre II : Accompagnement des acteurs**

### **Engagements :**

- définir la chaîne d'acteurs ;
- rédaction et portage du processus de suivi des personnes en situation de handicap ;
- mettre en place des formations à destination des acteurs de proximité ;
- animation du réseau interne "handicap" ;
- créer et faire vivre un répertoire national de ressources.

### **Article 2.1 : Définir la chaîne d'acteurs et les processus**

La réussite des actions engagées dans l'accord dépend de l'implication des acteurs-trices concerné-e-s, d'où la nécessité de les identifier au travers d'un processus à actualiser afin d'assurer le transfert de connaissances entre référents et permettre une continuité d'activités dans le cadre des engagements pris dans le présent accord.



## **Article 2.2 : Former et animer les acteurs-trices concerné-e-s**

### **2.2.1 Les conditions de l'animation du réseau interne**

La Mission handicap assure le portage de l'accord vers les tous/tes les acteurs-trices qui concourent à sa mise en œuvre : directeurs-trices, référent-e-s handicap, responsables RH, gestionnaires de contrats de travail, médecins du travail, assistant-e-s sociaux-ales, la filière prévention, ...

### **2.2.2 La formation des acteurs-trices internes**

La professionnalisation par la formation des acteurs-trices internes est une des garanties d'une insertion durable des personnels en situation de handicap.

Les actions de formation peuvent être un vecteur d'approche des questions inhérentes au handicap et d'échanges entre ces acteurs-trices.

Des actions de formation seront dispensées à la ligne hiérarchique et aux personnes directement concernées par le recrutement, l'insertion, l'accompagnement, le tutorat, la formation et la gestion des travailleurs-euses en situation de handicap. Ces actions seront organisées par la CCAS avec l'appui des organismes extérieurs spécialisés.

Elles concernent :

- les salarié-e-s de la filière ressources humaines et en particulier les responsables ressources humaines, les acteurs-trices de la formation interne, les référent-e-s handicap, les directeurs-trices, la filière prévention, les président-e-s des CHSCT et des Comités d'Établissement, et les secrétaires de CHSCT;
- les tuteurs-trices, au fur et à mesure des besoins ;
- les acheteurs-euses amené-e-s à développer des partenariats avec le secteur protégé.

Elles ont pour objectifs :

- de sensibiliser l'entourage professionnel au handicap,
- lever les préjugés, changer les regards sur le handicap,
- connaître les engagements et les actions de la CCAS en matière de handicap,
- favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap,
- comprendre le rôle et la mission de chaque acteur-trice.

## Chapitre III : Accompagnement des personnes en situation de handicap

### Engagements :

- activer les réseaux associatifs en charge de l'accompagnement et de l'insertion des personnes en situation de handicap ;
- garantir le respect du processus « d'accueil et d'intégration » ;
- garantir des conditions de travail adaptées au/à la salarié-e ;
- renforcer la communication et la connaissance des aides individuelles auprès des référent-e-s de proximité et des salarié-e-s ;
- s'assurer de l'accompagnement des parcours professionnels des salarié-e-s en situation de handicap (ex : 100 % des Entretiens Annuels Professionnels réalisés) ;
- réaliser nos objectifs d'achat dans le cadre du processus visé (remontée d'attestations).

### Article 3.1 : Faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi

#### 3.1.1 Principes et objectifs

La CCAS s'engage à poursuivre sa politique en matière de recrutement de salarié-e-s en situation de handicap.

#### Nombre de bénéficiaires et taux d'emploi relatifs à l'emploi des travailleurs-euses en situation de handicap à la CCAS

	Historique des données					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Nb de bénéficiaires</b>	287	322	312	346	350	342
<b>Taux d'emploi direct</b>	6,09 %	7 %	6,51 %	7,47 %	8,43 %	8,42 %
<b>Taux d'emploi total</b>	6,93 %	8 %	8,19 %	8,62 %	9,51 %	9,56 %

Compte tenu des perspectives de recrutement limitées de l'organisme pour les 4 années à venir, la CCAS renforce ses actions pour faciliter l'accès à la qualification ou l'orientation professionnelle des personnes en situation de handicap en favorisant notamment l'accueil de salarié-e-s en contrat de professionnalisation et de stagiaires.

 7 

Dans ce contexte, pendant la période de validité du présent accord, la CCAS vise les objectifs d'embauche suivants :

- un minimum de 25\* salarié-e-s lié-e-s à la saisonnalité (CDD, saisonniers et contrats d'engagement éducatif) ;
- un minimum de 11\* salarié-e-s sous contrat de professionnalisation ;
- un minimum de 11\* stagiaires.

(\*Chiffre réalisé sur la durée du précédent accord)

En fonction des besoins en mission temporaire ou en CDD, la CCAS porte une attention particulière aux modalités de recrutement des candidat-e-s en situation de handicap.

Les objectifs de recrutement précités sont révisés annuellement par la commission nationale de suivi, en fonction des résultats constatés et pour tenir compte d'éléments nouveaux.

### **3.1.2 Développer la qualité d'accueil et d'intégration des salarié-e-s**

L'accueil d'un-e salarié-e en situation de handicap est une étape déterminante pour lui/elle-même et son équipe de travail.

La réussite de cette étape nécessite une mobilisation de tout ou partie des acteurs-trices concerné-e-s préalablement à l'arrivée du/de la salarié-e en situation de handicap. Cette anticipation est un facteur clé de la réussite de son intégration que ce soit lors de son arrivée dans l'organisme, lors de son insertion dans une nouvelle équipe de travail à l'occasion d'une mutation géographique ou fonctionnelle ou lors d'un retour à l'emploi.

Les nouveaux-elles arrivant-e-s ont accès aux mêmes dispositifs d'accueil<sup>2</sup> que les autres salarié-e-s. Cependant, afin de prendre en compte les spécificités liées au handicap et faciliter l'intégration du/de la salarié-e, des mesures complémentaires peuvent être prises.

Les parcours d'accueil sont adaptés au secteur d'activités, à la nature du contrat de travail et à sa durée.

#### **3.1.2.1 Préparer l'arrivée du/de la salarié-e**

Un entretien est organisé entre le/la salarié-e, la hiérarchie de proximité, le/la référent-e handicap ou le/la RRH afin de recueillir les besoins du/de la travailleur-euse en situation de handicap (aménagement du poste de travail, et accompagnement, besoins en formations spécifiques...). Le concours du médecin du travail et/ou la filière prévention est sollicité, le cas échéant.

---

<sup>2</sup> Cf. aux dispositions prévues dans l'accord GPEC

Une attention particulière est apportée à :

- son environnement de travail (aménagements du poste de travail, des locaux, des activités si besoin) en lien avec le médecin du travail et l'appui d'expert-e-s compétent-e-s de la CCAS. La hiérarchie examine, le cas échéant, les incidences sur l'organisation du collectif de travail et peut éventuellement s'orienter vers une répartition différente des missions et des tâches, en veillant à associer l'équipe. En cas d'aménagement du poste de travail, l'entité cédante transfère les équipements (siège, ordinateur...) préexistants à l'entité accueillante ;
- son équipe de travail et sa hiérarchie de proximité. Une sensibilisation de l'équipe de travail est organisée **avec l'accord de la personne concernée**.

Cette sensibilisation porte sur les conséquences du handicap de cette personne et permet un échange sur les représentations et les préjugés. Cette action se fait en concertation avec le référent handicap ou le RRH et la hiérarchie de proximité. Elle peut être réalisée avec l'appui d'organismes extérieurs et/ou associations.

L'ensemble de ces actions se réalisent dans un cadre de cohérence nationale défini et encadré par la mission handicap.

### 3.1.2.2 L'accueil du/de la salarié-e

Le/la salarié-e est systématiquement informé-e :

- de l'existence du présent accord dont une copie lui est remise ;
- de la possibilité de s'appuyer sur les différent-e-s acteurs-trices suivant-e-s : référent-e handicap, RRH, médecin du travail, assistant-e social-e, Mission handicap, représentant-e du personnel, CHSCT. Les coordonnées de chacun de ces acteurs-trices lui sont transmises.

En sus des parcours d'accueil et d'intégration prévus par l'accord portant sur la GPEC, il est proposé au/à la salarié-e en situation de handicap :

- un accueil individualisé, en particulier dans l'équipe de travail. Cette disposition ne se substitue pas aux actions d'accueil déjà existantes à la CCAS ;
- la mise en place d'un tutorat sur la base du volontariat pour lui apporter le soutien nécessaire dans la phase d'intégration. Cette mesure d'accompagnement n'est pas systématique. Elle n'est mise en place que si celle-ci s'avère nécessaire au regard de la situation du/de la salarié-e. Cette mesure est proposée lors de l'entretien d'embauche en concertation avec le/la référent-e handicap ou le/la RRH et le médecin du travail et mise en œuvre **avec l'accord du/de la salarié-e**.

Chaque tuteur-trice engagé-e dans le processus d'intégration d'un-e salarié-e en situation de handicap se voit accorder par sa hiérarchie le temps nécessaire à sa mission. Le cadre et le contenu de sa mission sont formalisés. Cette mission est valorisée lors de l'entretien annuel professionnel.

Le/La référent-e handicap fait un point régulier avec le/la tuteur-trice a minima avant chaque comité de suivi.

Remarque : dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, un-e tuteur-trice est désigné-e conformément à la loi du 5 mars 2014 et de son décret d'application<sup>3</sup>.

Le suivi de la période de stage statutaire ou conventionné est assuré trimestriellement par la hiérarchie de proximité selon les mêmes règles que pour l'ensemble du personnel nouvellement embauché.

### **3.1.3 Accompagner la vie au travail au quotidien**

Une vigilance particulière sur les aménagements techniques, organisationnels et sur l'intégration dans l'équipe de travail est un facteur clé de réussite dans le temps. Aménager le poste et/ou les horaires de travail, faciliter l'accès à la formation, aux transports et aux locaux sont autant d'occasions d'exercer cette attention.

#### **- Aménager le poste**

L'adaptation au poste de travail est réalisée lors de la survenance du handicap ou de son évolution, sur avis médical, en lien avec le/la salarié-e concerné-e et en collaboration avec le Service de Santé au Travail de la CCAS et les préventeurs.

À titre d'exemple, ces aménagements peuvent être les suivants :

- matériels et logiciels informatiques pour personnes mal voyantes ;
- prestations d'interprétation en langue des signes française (LSF) ou en langage parlé complété (LPC) ;
- études ergonomiques pour déterminer le matériel adapté ;
- des fauteuils ou sièges ergonomiques...

Des formations à la LSF ou au LPC pour les collègues et la hiérarchie de salarié-e-s déficient-e-s auditifs-ves peuvent être financées au titre du présent accord.

#### **- Aménager les horaires de travail**

Sur demande du/de la salarié-e en situation de handicap, en lien avec le médecin du travail, et conformément aux articles L. 3122-26 et L. 5213-6 du Code du travail, des horaires individualisés peuvent être mis en place. Leur mise en œuvre doit être directement liée au handicap et viser l'accès ou le maintien dans l'emploi du/de la salarié-e en situation de handicap concerné.

#### **- Faciliter l'accès aux locaux**

L'organisme est vigilant sur les modalités d'accès et d'évacuation des locaux de travail, du restaurant d'entreprise, des locaux sociaux et des installations sanitaires en lien avec le CHSCT de chaque établissement. En aucun cas, elles ne peuvent constituer un frein ou un obstacle à l'embauche ou à la mutation d'une personne en situation de handicap.

L'organisme veille à l'accessibilité des nouveaux locaux en cas de rénovation lourde ou de transfert de lieu de travail.

---

<sup>3</sup> Loi n° 2014-288 du 05/03/2014 et décret n° 2014-969 du 22/08/2014

#### - **Faciliter les transports**

La recherche de solutions de transports accessibles par les salarié-e-s ne pouvant utiliser les transports en commun ou un véhicule personnel depuis leur domicile du fait de leur handicap est examinée par la mission handicap en mobilisant les aides financières externes existantes (PCH, aides à la mobilité de l'AGEFIPH).

Ainsi, une aide au financement d'un permis de conduire adapté ou non adapté, s'il est nécessaire à l'autonomie et à l'intégration professionnelle ou au maintien dans l'emploi du/de la salarié-e, peut également être examinée par la Commission nationale de suivi et peut être engagée sur décision de l'employeur. Il en sera de même en cas de mise à disposition d'un véhicule de service adapté ou aménagé éventuellement à boîte de vitesse automatique si la situation de handicap le rend nécessaire.

Lors des déplacements professionnels, la CCAS s'engage à prendre en compte les éventuelles contraintes liées à la situation de handicap du/de la salarié-e dans le choix des solutions de transports (conditions et durée, assistance humaine...) et d'hébergement (accessibilité, proximité...).

#### - **Faciliter l'accès aux outils de travail et à l'information**

Les salarié-e-s en situation de handicap doivent avoir accès aux mêmes informations que l'ensemble des salarié-e-s. Pour ce faire, la CCAS est vigilante quant à l'adaptation de ses outils de communication notamment en cas de déficiences visuelles et auditives.

Lors de l'élaboration des cahiers des charges des nouveaux outils informatiques, l'accessibilité aux personnes handicapées est étudiée.

Il est également primordial de développer l'accessibilité aux nouvelles technologies telles que le numérique.

#### - **Faciliter l'accès à la formation**

Les managers seront informé-e-s de l'existence d'un droit à bénéficier, en cas de besoin, d'un aménagement des conditions d'accès à la formation (par exemple accessibilité aux personnes à mobilité réduite des lieux de formation, présence d'un interprète LSF, la prise en compte de situation particulière nécessitant l'adaptation des modalités de la formation etc.). La hiérarchie se doit de prévenir les formateurs-trices afin de garantir les conditions de formation les plus favorables. Ces adaptations, feront l'objet, le cas échéant, d'une information en début de session afin que tous/toutes les stagiaires comprennent le sens des adaptations mises en place.

### **3.1.4 Les aides individuelles**

Les salarié-e-s en situation de handicap éligibles à ces financements sont titulaires de l'un des titres visés à l'article 1.3 du présent accord. Conformément à l'objet du présent accord, ces aides ont vocation à faciliter leur intégration professionnelle ou leur maintien dans l'emploi.

Les demandes de financement transmises à la Mission handicap sont instruites et examinées par la Commission nationale de suivi conformément à l'article 5.2 du présent accord.

Les aides financières individuelles ne peuvent en aucun cas se substituer à celles obtenues par d'autres organismes tels que l'AGEFIPH, la MDPH, la CPAM, les Mutuelles, le Conseil Général, les CMCAS. Elles ont uniquement pour vocation d'apporter un complément aux financements de droit commun.

### **3.1.5 Accroître les relations avec les partenaires externes**

Les partenariats déjà mis en place, comme de nouveaux partenariats sont développés dans les métiers propices à répondre aux besoins de l'organisme en cohérence avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

La direction des ressources humaines, en collaboration avec la Mission handicap, identifie et active les canaux les plus efficaces pour identifier les candidatures de personnes en situation de handicap (CDI, CDD, alternant-e-s et stagiaires) correspondant aux besoins de l'organisme.

Ces partenariats concernent :

- des organismes spécialisés dans la formation, la reconversion et/ou l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, aux niveaux national et local (Cap emploi, Pôle emploi, Tremplin, CRP, AFIJ, IME ...);
- les rectorats, les lycées professionnels, l'enseignement supérieur, les écoles, les Greta, les CFA ou l'AFPA accueillant des jeunes en situation de handicap;
- les associations d'aides aux personnes handicapées (UNAPEI ...).

La CCAS s'appuie sur ses partenariats pour faire connaître ses besoins en compétences, ses prévisions en recrutement et ses offres en contrat de professionnalisation ou en stage auprès des étudiant-e-s ou des personnes en situation de handicap en cours de formation comme auprès des personnes en charge de leur intégration ou insertion (référént-e-s des missions handicap des universités, enseignant-e-s, conseiller-e-s d'orientation ou d'insertion impliqué-e-s dans la formation initiale, continue ou de reconversion de personnes handicapées).

Les territoires, en lien avec la mission handicap, déclinent ces partenariats dans leur périmètre. Le/La référént-e handicap est un-e acteur-trice important-e dans la mise en place des partenariats locaux les plus appropriés pour accompagner la filière RH dans ses démarches de recherches d'alternant-e-s et de stagiaires en situation de handicap.

Des parrainages d'étudiant-e-s peuvent être mis en place dans le cadre de convention. Ils visent notamment à suivre et accompagner des étudiant-e-s ou des personnes en formation engagés dans un parcours de formation diplômant ou certifiant (ex : suivi dans le cadre d'un CAP et poursuite en BAC professionnel).

## **Article 3.2 : Accompagner les salarié-e-s dans leurs parcours professionnels**

### **3.2.1 Renforcer l'accompagnement des parcours professionnels**

Le présent accord entend donner de la visibilité aux salarié-e-s concerné-e-s sur l'évolution de leur métier et ainsi définir les dispositions nécessaires à l'évolution des compétences afin de favoriser leur développement professionnel.

La CCAS réaffirme que la non-discrimination est l'un des principes fondamentaux de sa politique sociale et s'engage à respecter ce principe tant dans l'accès à l'emploi que dans l'évolution professionnelle des salarié-e-s.

Le recrutement et la mobilité professionnelle doivent être réalisés selon des critères objectifs, basés sur les compétences et les capacités professionnelles, en dehors de toute appréciation qui serait discriminante.

Dans ce cadre, l'organisme s'engage à accompagner le développement de l'ensemble des salarié-e-s en cohérence avec l'évolution de ses métiers, et à permettre à chacun-e d'agir effectivement sur son évolution professionnelle. Cet accompagnement se manifeste à travers les différentes politiques et outils de gestion des ressources humaines déjà mis à la disposition des managers et des salarié-e-s, mais aussi grâce à de nouveaux dispositifs et moyens élaborés dans le cadre de l'accord GPEC qui auront pour but de renforcer l'information anticipée sur l'évolution des emplois, des métiers et des compétences.

Ces dispositions permettent d'offrir des carrières diversifiées à chaque salarié-e- en lui donnant les moyens de préparer son avenir professionnel et en visant à réduire les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'organisme.

Les mesures décrites ci-après (à l'identique de l'accord GPEC qui concerne l'ensemble des salarié-e-s indistinctement) visent à :

- évaluer la réalisation des activités et objectifs de l'année écoulée et, ainsi, contribuer au développement et adaptation des compétences des salarié-e-s au regard des besoins de l'organisme et de leurs aspirations professionnelles ;
- accompagner la mobilité professionnelle des salarié-e-s vers les postes ouverts ;
- prendre en compte les aspirations professionnelles individuelles des salarié-e-s dans et en dehors de l'organisme.

#### **=> Développer l'entretien d'évolution professionnelle (EEP)**

En lien avec la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014, l'entretien d'évolution professionnelle remplace l'ensemble des entretiens de suivi de carrière. Il est généralisé à l'ensemble des salarié-e-s ayant un minimum de deux ans d'ancienneté au sein de l'organisme au moment de la première campagne qui s'est déroulée sur l'année 2016 et est réalisé tous les deux ans ou dès le retour d'une absence longue durée (Cf point 3/ de la présente section : « L'entretien professionnel de retour de congés ou absence de longue durée » ).

Cet entretien individuel réalisé par un-e acteur-trice des ressources humaines en présence ou non du managera pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle des salarié-e-s, notamment en termes de qualifications et d'emploi.



Il constitue un des éléments essentiels de la gestion individuelle des emplois et des compétences.

Il est exclusivement dédié au développement professionnel et à la construction des parcours professionnels.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du/de la salarié-e, cette thématique relevant de l'entretien annuel professionnel (EAP).

L'analyse de chaque support par la direction des ressources humaines, associée à l'exploitation des données relatives aux souhaits de mobilité et formation(s) issues de l'entretien annuel professionnel, permet ainsi de disposer d'éléments pertinents pour accompagner les parcours mais également, mener des études ressources humaines nationales et locales prospectives en matière d'emplois et compétences.

**=> L'entretien annuel professionnel, étape incontournable**

L'EAP vise un triple objectif :

1. Un objectif de développement professionnel : il doit permettre de mesurer l'adéquation des compétences du/de la salarié-e à son emploi et rechercher des actions d'adaptation et évolution. Il permet un échange entre le manager et le/la salarié-e concerné-e autour du développement de ses compétences. Egalement, il sert de recueil des informations liées à ses aspirations d'évolution éventuelle.
2. Un objectif d'appréciation du professionnalisme : Il favorise l'analyse de la réalisation des activités du/de la salarié-e et de l'atteinte de ses objectifs de l'année écoulée. Un point est également réalisé sur les moyens mis à sa disposition. Il permet ensuite de fixer les objectifs de l'année à venir.
3. Un objectif d'information et d'explicitation : les responsables hiérarchiques assurent, chacun à leur niveau et dans leur périmètre d'intervention, le déploiement des orientations stratégiques de l'organisme. Chaque salarié-e- doit être en mesure de savoir ce qu'on attend de lui/elle en termes de contribution.

**=> Proposer des entretiens et bilans aux moments clés de la carrière des salarié-e-s**

Les parties signataires de l'accord soulignent l'importance d'aider les salarié-e-s à définir et élaborer leur parcours professionnel.

Les dispositifs mis en œuvre doivent permettre, en écho avec les besoins de l'organisme et en s'inscrivant dans une logique de co-construction dans la durée, de proposer des espaces d'échanges permettant le recueil des éventuelles aspirations professionnelles des salarié-e-s.

**=> Le bilan individuel d'évolution de parcours**

En lien avec la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014, la direction des ressources humaines se met en configuration de pouvoir éditer un bilan

individuel d'évolution de parcours professionnel et de formation pour chaque salarié-e de l'organisme. Il s'agit d'une obligation légale.

Ce bilan sera remis de manière individuelle à chaque salarié-e.

**=> L'entretien professionnel de retour de congés ou absence de longue durée**

Les parties signataires inscrivent le développement de tous ses salarié-e-s au cœur de son dispositif de gestion des emplois, des métiers et des compétences et confirment leur volonté d'étendre aussi pleinement ce dispositif au moment d'une reprise d'activité d'un/une salarié-e- de retour de fin de congé maternité ou parental, d'un congé épargne temps de plus de six mois, d'arrêt maladie supérieur à un an, une formation longue durée ou d'un mandat syndical ou social.

**=> Encourager l'orientation et la mobilité professionnelle par des acteurs-trices RH identifié-e-s et des conseiller-e-s en évolution professionnelle (CEP)**

Les parties signataires considèrent que l'accompagnement à l'orientation professionnelle est nécessaire pour favoriser le développement des salarié-e-s et la gestion anticipée des emplois et des compétences.

Dans ce cadre, les acteurs-trices de la direction des ressources humaines de la CCAS sont en charge – en support du manager, premier-e interlocuteur-trice des salarié-e-s, de l'accompagnement à l'orientation et à la mobilité : information sur les parcours, formations et passerelles possibles entre les métiers, orientation, conseil, aide à la décision et accompagnement jusqu'à la prise de poste.

Une organisation de la gestion des parcours professionnels et de la mobilité est donc mise en place : elle s'appuie sur la DRH – Pôle GPEC qui officie en étroite collaboration avec les responsables des ressources humaines locaux-ales ou acteurs-trices RH dédié-e-s, via leurs connaissances des salarié-e-s et des postes à pourvoir. L'ensemble de ces acteurs-trices RH veillent à l'adéquation entre les compétences et les souhaits des salarié-e-s avec les besoins de l'organisme.

Cette collaboration s'initie au sein d'un espace d'échanges autour de la gestion des carrières et mobilités.

En outre, tous/toutes les salarié-e-s peuvent bénéficier de manière confidentielle, de l'appui d'un-e conseiller-e en évolution professionnelle externe à l'entreprise.

Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise d'activité suite à une absence de longue durée par exemple ou création d'activité...) (loi n°2014-288 du 05 mars 2014).

Dans ce cadre, la CCAS doit informer les salarié-e-s sur l'existence du conseil en évolution professionnelle externe proposé par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) référents.



### 3.2.2 Faciliter l'accès à la formation

Dans l'objectif d'accompagner un projet professionnel, d'assurer l'employabilité, de permettre le maintien ou le retour dans l'emploi du/de la salarié-e et le développement des compétences de tous/toutes ses salarié-e-s, la CCAS s'engage à proposer aux personnes en situation de handicap, l'ensemble des dispositifs de formation existants et à les renforcer si nécessaire, et ce, notamment à l'occasion de l'entretien annuel professionnel.

Les actions de formation sont mises en œuvre selon des modalités appropriées et compatibles avec le handicap de la personne (accessibilité des locaux, adaptation des rythmes, assistance humaine, interprète en LSF, supports de cours adaptés....). Au besoin, la CCAS a recours à des organismes spécialisés.

### Article 3.3 : Développer les partenariats avec le secteur de travail protégé et adapté (STPA)

En sollicitant ces structures, l'organisme contribue à favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap. Le STPA offre en effet à ces personnes, temporairement ou définitivement éloignées de l'entreprise ordinaire une activité professionnelle aménagée en fonction de leurs besoins et capacités.

L'objectif de la CCAS est de développer le recours au STPA dans les domaines sur lesquels l'offre de service correspond à ses besoins d'achats, en identifiant :

- les axes de sous-traitance les plus pertinents pour mieux répondre sur les plans quantitatifs et qualitatifs à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap ;
- les prestations de sous-traitance les plus adaptées aux spécificités des différents établissements de l'organisme.

La CCAS passera des marchés avec le STPA en cohérence avec ses valeurs éthiques et déontologiques.

L'organisme se fixe un objectif d'achats auprès des ESAT et EA employant en majorité des travailleurs-euses en situation de handicap d'un montant d'environ 1 390 000 d'euros par an.

Les directions de la CCAS veilleront au suivi rigoureux des achats réalisés auprès de ces structures afin qu'ils soient imputés sur le budget de l'accord.

## Chapitre IV : Sensibilisation et communication

### Engagements :

- s'assurer du portage de l'accord auprès du collectif de travail (affichage obligatoire) ;
- garantir la création et la diffusion de supports de communication ;
- garantir le déploiement a minima d'un évènement par site.

La méconnaissance du handicap et de ses effets, comme les stéréotypes ou les représentations, sont autant d'obstacles à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. L'information, la formation, la sensibilisation et la communication sont des leviers indispensables pour faire évoluer les représentations et accompagner les dispositions du présent accord. Ainsi, les mesures suivantes seront mises en œuvre.

### Article 4.1 : sensibilisation et communication auprès de l'ensemble du personnel

#### 4.1.1 Sensibilisation

Tous les moyens de communication (dont les espaces intranet, journaux internes, plaquettes, affichage,..) seront des vecteurs d'information utilisés pour sensibiliser l'ensemble des salarié-e-s de la CCAS.

Chaque territoire devra organiser à minima un événement annuel autour du handicap pendant la durée du présent accord, en collaboration éventuelle avec la Mission handicap nationale.

#### 4.1.2 Communication

Des retours d'expérience sur les pratiques seront communiqués par les supports mis à disposition : intranet, revues.

Les plaquettes d'information sur les droits des salarié-e-s en situation de handicap seront réactualisées et diffusées à l'ensemble des salarié-e-s.

### Article 4.2 : sensibilisation et communication vers les salarié-e-s en situation de handicap

Les salarié-e-s et en particulier les bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 seront informés de l'existence de cet accord par les supports de communication nationaux.

Des présentations individuelles ou collectives, pourront être faites auprès des salarié-e-s qui en font la demande.

Toutes ces actions seront imputées sur le budget du présent accord.

## Chapitre V : Suivi de l'accord

### Engagements :

- réunir le comité de suivi local a minima 2 fois par an ;
- réunir la commission nationale 2 fois par an.

Les principes et objectifs du présent accord sont fixés au niveau de l'organisme et leurs réalisations sont appréciées à ce niveau par la DIRECCTE. Toutefois, ils sont portés et mis en œuvre par tous les niveaux de l'organisme, national et local.

Ainsi, un suivi de la politique de l'emploi des travailleurs-euses en situation de handicap sera assuré au niveau local au sein de chaque **interterritoire** ainsi qu'au niveau national.

### Article 5.1 Comité local de suivi de l'accord

Un comité local assure le suivi du présent accord sur chaque territoire et sur le siège.

Il est en charge du suivi des situations individuelles des travailleurs-euses en situation de handicap à minima 2 fois par an : maintien dans l'emploi et accompagnement du/de la salarié-e (adaptation au poste de travail et outils afférents).

Sont membres de ce comité local :

- le/la directeur-trice (pilote) ;
- le/la référent-e handicap ou le/la responsable des ressources humaines ;
- la filière prévention ;
- le (s) médecin(s) du travail du territoire;
- le/la secrétaire de CHSCT ;
- l'assistant-e social-e (en fonction des situations).

### Article 5.2 Commission nationale de suivi de l'accord

La commission nationale assure le suivi semestriel des situations individuelles des travailleurs-euses en situation de handicap ainsi que l'avancée des actions à mettre en œuvre dans le cadre du présent accord.

Elle est également en charge du suivi semestriel des indicateurs du présent accord ainsi que du traitement des demandes d'aides financières exceptionnelles.

Sont membres de la commission nationale de suivi :

- la direction des ressources humaines ;
- le/la cadre en charge de la QVT ;
- le/la chargé-e de mission handicap ;
- un/une ou plusieurs représentant-e-s de chaque organisation syndicale représentative ;
- un médecin du travail ;
- l'assistante sociale.

## Chapitre VI : Dispositions finales

### Article 6.1 Mécanisme de péréquation

Le présent accord prévoit une péréquation de l'obligation d'emploi des travailleurs-euses en situation de handicap entre l'ensemble des établissements de la CCAS conformément à l'article R. 5212-18 du code du travail. Ainsi, l'ensemble des effectifs de la CCAS, des effectifs des bénéficiaires de l'OETH et le nombre des équivalents bénéficiaires sont mutualisés au niveau de l'organisme.

### Article 6.2 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il entrera en vigueur sous réserve des dispositions de l'article 6.3 ci-dessous à la date de signature du présent accord et pour une durée de trois ans.

### Article 6.3 Agrément

Le présent accord sera applicable au terme des procédures d'agrément prévues par l'article R. 5212-16 du code du travail. Il sera adressé au directeur de la DIRECCTE de Seine Saint Denis par délégation du préfet.

A défaut d'agrément par l'autorité administrative, le présent accord ne pourra entrer en vigueur ; l'ensemble de ses dispositions seraient réputées nulles et non avenues.

### Article 6.4 Formalités de dépôts et de publicité

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord est déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Le dépôt doit être accompagné des pièces suivantes :

- copie de la notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature ;
- copie des procès-verbaux relatifs aux résultats du premier tour des dernières élections professionnelles ;
- bordereau de dépôt.

L'accord est également déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bobigny.

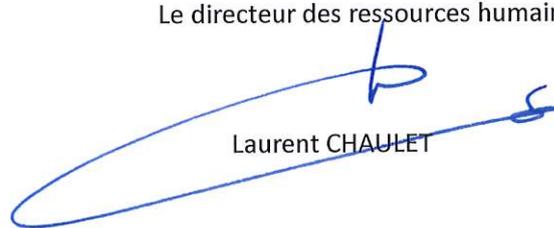
Fait à Montreuil, le **28 MAI 2018**

Pour l'organisation syndicale,  
Le délégué syndical central CGT



Philippe LONGY

Pour la CCAS,  
Le directeur des ressources humaines



Laurent CHAULET

## Glossaire

**AAH** : allocation aux adultes handicapés

**AFIJ** : association pour faciliter l'insertion des jeunes diplômés

**AFPA** : association pour la formation professionnelle des adultes

**AGEFIPH** : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés

**CDAPH** : commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ex COTOREP)

**CFA** : centre de formation des apprentis

**CHSCT** : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

**CIF** : congé individuel de formation

**CMCAS** : caisse mutuelle et complémentaire d'action sociale

**CPAM** : caisse primaire d'assurance maladie

**CPF** : compte personnel de formation (remplace le DIF)

**CRP** : centre de reclassement professionnel

**DIF** : droit individuel à la formation

**DIRECCTE** : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

**DOETH** : déclaration obligatoire d'emplois de travailleurs handicapés

**DRH** : direction des ressources humaines

**EA** : entreprise adaptée

**ESAT** : établissement et service d'aide par le travail

**GPEC** : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

**IME** : institut médico-éducatif

**LPC** : langage parlé complété

**LSF** : langue des signes française

**MAD** : salarié d'une entreprise de la branche des Industries Électrique et Gazière mis à disposition de l'organisme CCAS au travers d'une convention tripartite

**MDPH** : maison départementale des personnes handicapées

**MDT** : médecin du travail

**PCH** : prestation de compensation du handicap

**QVT** : qualité de vie au travail

**RQTH** : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

**RRH** : responsable des ressources humaines

**SAMETH** : service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

**SST** : service de santé au travail

**STPA** : secteur du travail protégé et adapté

**VAE** : validation des acquis et de l'expérience

## ANNEXE 1

Pesée financière 2018-2020 – Accord en faveur de l'emploi des travailleurs-euses en situation de handicap

<b>Postes de dépenses</b>	<b>Budget prévisionnel 2018 – 2020</b>
<b>Accueil et intégration des Salariés en situation de handicap :</b>  Financement des mesures de compensation (aménagement de postes, expertises, diagnostics, ...) et d'accueil spécifiques mises en œuvre lors de l'arrivée d'un-e salarié-e	295.000 €
<b>Maintien dans l'emploi :</b>  Financement des mesures de compensation nécessaires au maintien dans l'emploi d'un-e salarié-e devenu-e TH ou dont le handicap a évolué.  Partenariats liés au maintien dans l'emploi.  Toutes les dépenses d'aménagement des locaux au-delà de l'obligation légale ainsi que celles relatives à l'accessibilité numérique.  Aides financières spécifiques (surcoût des prothèses auditives, etc.)	108.000 €
<b>Formation :</b>  Surcoûts de formation liées au handicap, formations spécifiques ou liées au maintien dans l'emploi des salarié-e-s en situation de handicap  Des acteurs-trices internes au handicap	12.000 €
<b>Information, communication, sensibilisation :</b>  Actions, conseils et outils de communication (internes et externes) et de sensibilisation mis en œuvre en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, information sur l'accord, etc	100.000 €
<b>Pilotage et suivi de l'accord</b>  Fonctionnement (Mission handicap, référents handicap, comités de suivi) et aides au pilotage (outils, études et conseil)	871.700 €
<b>Prévision dépenses cumulées de l'accord 2018-2020</b>	1.386.700 €
<b>Accompagnement du Secteur du travail protégé et adapté</b>	4.170.000 €