

Accord sur l'Emploi des Personnes Handicapées 2007-2008-2009-2010

Entre les soussignées,

- la Société SERVAIR SA, représentée par Serge JACQUEMOT en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et

- les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, prises en la personne de leurs délégués syndicaux centraux régulièrement désignés,

d'autre part,

PREAMBULE

Le présent Accord s'inscrit dans le cadre de la Loi du 10 juillet 1987 et de la Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées.

Il s'inscrit également dans le prolongement de l'Accord sur l'Emploi des Personnes Handicapées du 28 mai 2004.

Un bilan de cet accord a été présenté aux organisations syndicales le 1^{er} octobre 2007. Au delà des points forts et des axes d'amélioration présentés dans ce bilan, ce premier accord a permis d'expérimenter et d'engager un premier programme d'actions en faveur des travailleurs handicapés.

L'objectif du présent accord vise à la fois à permettre à SERVAIR d'atteindre le quota légal d'emploi de personnes handicapées d'ici trois ans, et à donner aux personnes handicapées toute leur place dans le monde du travail.

SJT

SERVAIR S.A.

RM DIA

CG
-1- COM LA
S-F



SOMMAIRE

Pages

Article I – Champ d’application et bénéficiaires de l’Accord	3
Article II – La Cellule Emploi / Handicap	4
1. Constitution	4
2. Missions	
3. Budget	4
Article III – Plan de maintien et d’insertion dans un emploi	5
1. Insertion, accueil, intégration et accessibilité des lieux de travail	5
2. Aménagement des postes de travail	6
3. Adaptation des horaires de travail	7
4. Développement professionnel et formation	7
5. Mesures en cas d’impossibilité de reclassement interne	7
6. Dispositions en cas de licenciement économique (individuel ou collectif)	8
Article IV – Plan de recrutements	8
Article V – Partenariats avec le secteur protégé	9
Article VI – Actions de sensibilisation et de communication	9
Article VII – Suivi paritaire de l’Accord	9
1. Au niveau local (établissements)	10
2. Au niveau central (entreprise)	10
Article VIII – Validité de l’Accord	10
Article IX – Publicité de l’Accord	11

SST

SERVAIR S.A.

POY DIA CG
-2- CM LA S-F



Article I - Champ d'application et bénéficiaires de l'Accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des établissements de SERVAIR SA.

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi :

1. Les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article L.146-9 du Code de l'action sociale et des familles ;
2. Les victimes d'accidents de 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 ;
3. Les personnes titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de la 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 gains ;
4. Les anciens militaires ou assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
5. Les veuves de guerres non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85% ;
6. Les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées ou mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85% ;
7. Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5 ci-dessus ;
8. Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L.124 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
9. Les titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale au sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
10. les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241-3 du Code de l'action sociale et des familles;
11. les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés, y compris ceux dont l'allocation est suspendue en raison du montant de leur ressources

SST

Rq DA CG

CM LA SF



Article II – La Cellule Emploi / Handicap

La Direction et les organisations syndicales constatent le rôle essentiel d'une mobilisation et d'une coordination centralisée de tous les acteurs de l'entreprise. C'est pourquoi, la Cellule Emploi / Handicap actuelle est renforcée dans ses moyens et ses responsabilités.

1. Constitution :

SERVAIR.S.A. a créé un poste d'Ergonome au sein de la Direction des Méthodes.
La Cellule Emploi / Handicap est placée sous la responsabilité de l'Ergonome.

La Cellule Emploi / Handicap est également constituée d'un cadre de la Direction des Ressources Humaines qui consacre une partie de son temps à la Cellule Emploi / Handicap.

Les Responsables Ressources Humaines de chaque établissement sont les correspondants locaux de la Cellule Emploi / Handicap.

2. Missions :

La Cellule Emploi / Handicap est garante de la mobilisation des différents acteurs internes (responsables Ressources Humaines, assistantes sociales, personnels médicaux, responsables sécurité, communication, représentants du personnel, responsables opérationnels...) et externes (AGEFIPH, organismes de formation et d'insertion spécialisés, ergonomes et secteur protégé).

En ce qui concerne le suivi paritaire de l'Accord tel que défini à l'article VII, la Cellule veillera au respect des dispositions prévues au niveau de chaque établissement et en central.

3. Budget :

La Cellule Emploi / Handicap sera dotée d'un budget égal à la contribution AGEFIPH qu'aurait dû verser SERVAIR S.A. à défaut de conclusion du présent accord.

Ce budget sera donc calculé chaque année. Dans le respect de la législation, il servira principalement à financer :

- le fonctionnement de la Cellule Emploi / Handicap,
- le financement des études ergonomiques, et des aménagements de postes,
- le financement d'actions de communication,
- le financement d'actions de formation.

La Cellule Emploi / Handicap établira un plan de financement prévisionnel, et un bilan annuel des financements réalisés. Ces éléments seront présentés à la commission de suivi de l'accord.

SJT

BY DA CG



Article III – Plan de maintien et d’insertion dans un emploi

Le plan de maintien et d’insertion dans un emploi concerne tous les salariés de SERVAIR S.A. qui bénéficient de l’obligation d’emploi précisée à l’article I.

Il consiste à renforcer les actions et les droits de tous les travailleurs handicapés de l’entreprise, afin de prévenir toute forme d’exclusion professionnelle et de maintenir ces personnes dans un emploi en interne, ou lorsque cela est impossible externe à l’entreprise.

C’est un travail important mené le plus souvent possible en amont, tant sur un plan humain que technique, et auquel un grand nombre d’acteurs doit être associé en interne.

SERVAIR.S.A. entend encourager les salariés à effectuer les démarches de reconnaissance comme travailleur handicapé. Elle entend également encourager les salariés à faire état de cette reconnaissance auprès de l’entreprise de façon à bénéficier de l’ensemble des droits attachés au présent accord.

Pour cela des aides spécifiques seront mises en place dans le plus strict respect de la confidentialité des dossiers individuels.

La procédure de reconnaissance dépend de la législation et des organismes extérieurs. Avec le support de la Cellule Emploi / Handicap, les ressources humaines, les médecins du travail et les services sociaux mèneront des actions de sensibilisation sur ces démarches auprès du personnel, et apporteront assistance aux salariés qui le souhaitent.

La Cellule Emploi / Handicap coordonnera les autres mesures suivantes :

1. Insertion, accueil, intégration et accessibilité des lieux de travail :

Une des missions de la Cellule Emploi / Handicap est d’assurer que les meilleures conditions d’accueil et d’intégration soient rassemblées et de contrôler l’accessibilité des lieux de travail pour le personnel handicapé.

En premier lieu, la Cellule Emploi / Handicap s’attachera à s’associer avec les organismes externes spécialisés dans la préparation à l’insertion en milieu ordinaire pour permettre aux candidats travailleurs handicapés potentiels d’accéder aux recrutements SERVAIR dans les meilleures conditions. Elle leur facilitera également l’accès aux différentes étapes du processus de recrutement.

En termes d’accueil, afin de consolider la meilleure insertion des travailleurs handicapés, les Directions d’établissement, avec l’aide et le partenariat des assistantes sociales et des équipes médicales ainsi que de l’encadrement, la Cellule Emploi / Handicap veillera si nécessaire à ce que les travailleurs handicapés qui intègrent l’entreprise bénéficient d’un accueil personnalisé en vue de leur bonne intégration. Cette attention se portera tant sur l’équipe accueillante que sur l’adéquation des locaux et des outils. En outre, l’information auprès des instances représentatives locales sera réalisée conformément au Code du Travail.



Au moment de l'accueil d'un travailleur handicapé – ou lorsque le handicap survient chez un salarié - la Cellule Emploi / Handicap s'assurera que l'information est réalisée tant auprès de ses collègues que de son encadrement, selon les spécificités du handicap.

La Cellule Emploi / Handicap vérifiera que les salariés handicapés puissent bien avoir accès à toutes les informations délivrées par SERVAIR SA. En direction des salariés présentant un handicap sensoriel, elle recherchera les meilleures solutions pour que cet objectif soit atteint. La cellule réalisera un bilan des difficultés de communication rencontrées par les salariés victimes de ce type de handicap, et proposera, avec l'aide d'experts, des solutions appropriées afin de faciliter leurs conditions d'insertion.

En matière d'accessibilité aux lieux de travail, la Cellule Emploi / Handicap effectuera un état des lieux au niveau de chaque établissement et rappellera les obligations légales en matière de construction neuve, de réhabilitation des locaux et notamment d'affectation des places de parking. Si des installations sont nécessaires, après validation des devis éventuels, elle s'assurera de la réalisation des travaux auprès des services techniques.

Tenant compte des horaires décalés nécessaires à l'activité de SERVAIR SA et de la difficulté pouvant intervenir pour utiliser les transports en commun, la Cellule Emploi / Handicap veillera à permettre aux salariés handicapés de se rendre à leur travail lorsqu'ils ne peuvent le faire de façon autonome.

Pour ce faire, elle recherchera au cas par cas des solutions pouvant faire appel à des organismes de transport spécialisés ou, lorsque le handicap l'exige, proposera l'adaptation du véhicule des salariés reconnus handicapés, en complément des mesures et des aides légales existantes.

2. Aménagement des postes de travail :

En accordant une priorité particulière aux salariés dont le handicap risquerait de s'aggraver, la Cellule Emploi / Handicap organisera des études de postes de travail afin d'identifier les améliorations techniques nécessaires. Ce travail s'appuiera sur la compétence d'ergonomes, en relation avec les services techniques, les services médicaux et les CHSCT. Il impliquera en tout état de cause les responsables opérationnels et surtout les personnes handicapées concernées, les mieux à même de définir leurs difficultés.

Ce travail doit permettre une meilleure anticipation et des réponses mieux adaptées aux cas de reclassements susceptibles d'intervenir. Un objectif prioritaire est de compenser les situations de handicap au regard des exigences des différents postes de travail.

Les actions d'aménagement des postes de travail faciliteront également l'accueil, l'accès et donc l'insertion de travailleurs handicapés selon les dispositions prévues à l'article IV.

Lors d'un projet de réorganisation ou d'évolution, le cas des travailleurs handicapés susceptibles d'être concernés fera l'objet d'une analyse spécifique de la Cellule Emploi / Handicap si l'aménagement de leur poste voire leur reclassement interne devient nécessaire.

Enfin, les formules de télétravail pourront être étudiées, dans la mesure où le salarié handicapé est lui-même demandeur, et où ses activités professionnelles sont compatibles avec ce type d'organisation. Une attention particulière étant portée au risque d'isolement du salarié handicapé.



3. Adaptation des horaires de travail :

Les services ressources humaines, en relation avec les services médicaux et les responsables hiérarchiques des salariés handicapés, s'assureront que les horaires de travail de ces personnes soient compatibles avec les spécificités de leur handicap, particulièrement lorsqu'un suivi médical est exigé.

4. Développement professionnel et formation :

Il est essentiel d'accorder une attention spécifique au développement professionnel des salariés handicapés ou dont le handicap survient, et à leur participation aux actions de formation. Un accès privilégié à des entretiens individuels leur sera réservé avec les services ressources humaines afin d'identifier leurs difficultés d'évolution professionnelle, d'estimer leurs besoins de formation au regard de la spécificité de leur handicap et d'analyser leurs demandes de mobilité vers d'autres emplois.

Afin d'optimiser d'une part l'adaptation des salariés handicapés au sein d'une équipe, et d'autre part leur contribution aux résultats de l'entreprise, la Cellule Emploi / Handicap s'assurera que les salariés handicapés ne soient pas pénalisés dans les processus d'évolution (promotion, progression salariale dans l'emploi) en s'assurant que les critères d'évaluation professionnelle tiennent compte des limites pouvant être liées à leur handicap.

Globalement, un objectif majeur de cette démarche est de vérifier que les salariés handicapés ne sont pas exclus des processus de mobilité interne et d'évolution professionnelle et, si tel est le cas, d'en analyser les causes et d'y rechercher les solutions les plus appropriées.

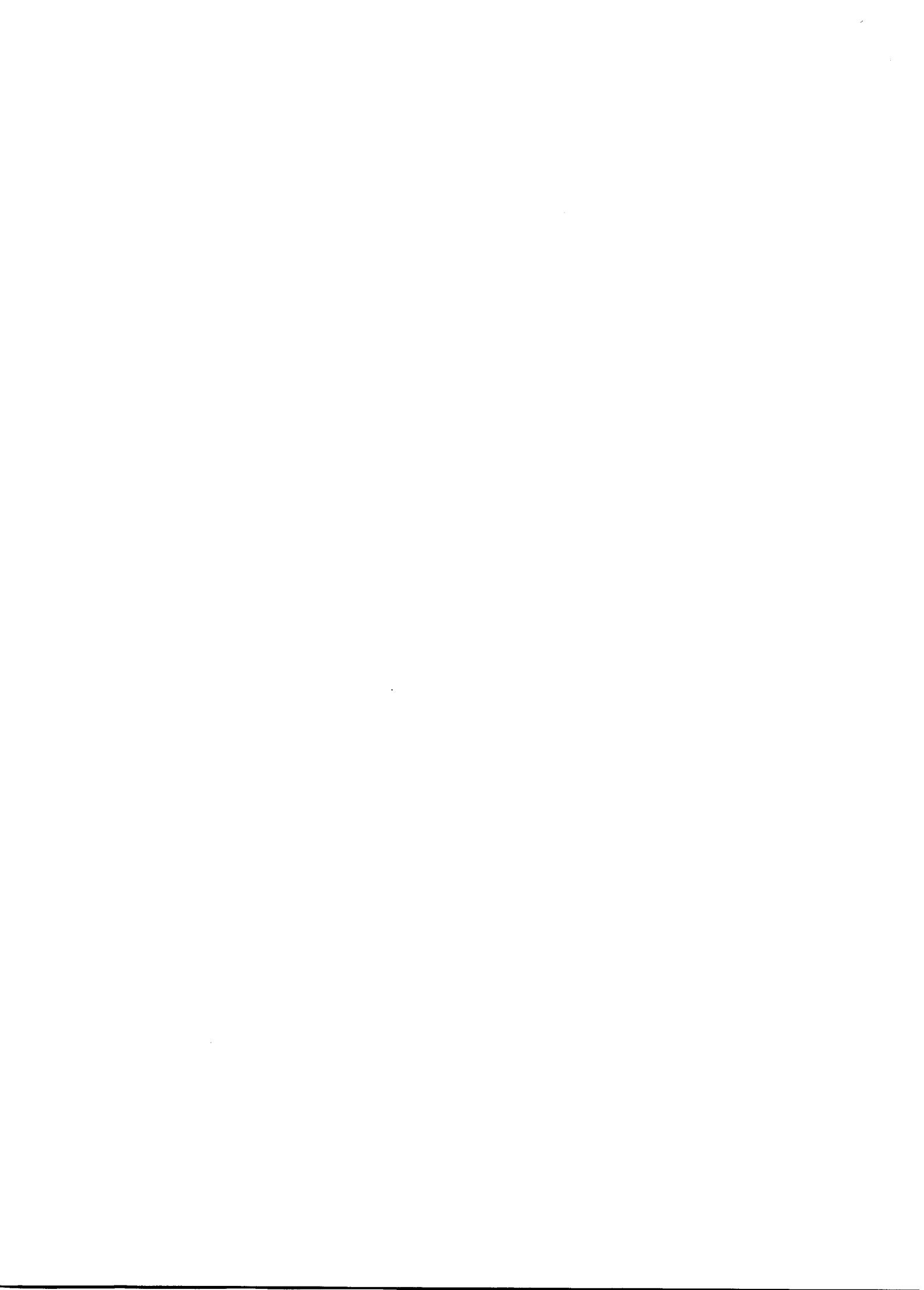
Lorsqu'une reconversion nécessite une formation individualisée longue, la Cellule Emploi / Handicap facilitera le partenariat avec les établissements de formation spécialisés, notamment par le biais du financement d'heures de formation par l'AGEFIPH.

La Cellule Emploi / Handicap veillera à ce que les nouvelles dispositions relatives à l'accès des personnes handicapées à la formation tout au long de la vie professionnelle soient connues par le plus grand nombre et appliquées dans l'entreprise.

En tant que de besoin, la Cellule Emploi / Handicap pourra financer en tout ou partie des formations individuelles.

5. Mesures en cas d'impossibilité de reclassement interne :

Lorsque, malgré les dispositions des chapitres 1 à 4 du présent article, il n'apparaît pas possible de maintenir le salarié concerné dans un emploi interne à son établissement d'affectation, la Cellule Emploi / Handicap recherchera une solution au sein de SERVAIR SA et ses filiales. Le cas échéant, elle sollicitera également d'autres entreprises du même bassin d'emplois concernés et l'appui technique des cellules de maintien dans l'emploi, notamment celles des PDITH (Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés) afin de trouver une solution de reclassement professionnel extérieur à l'entreprise.



6. Dispositions en cas de licenciement économique (individuel ou collectif) :

En cas de licenciement économique (individuel ou collectif) dans un établissement, le handicap reconnu aux termes de l'article I du présent Accord sera l'un des critères à prendre en compte. Les travailleurs handicapés bénéficieront comme les autres salariés des mesures d'accompagnement prévues dans le plan de sauvegarde de l'emploi.

Article IV – Plan de recrutements

Au delà du maintien dans l'emploi des personnes handicapées déjà présentes dans l'entreprise, SERVAIR SA réaffirme sa volonté de favoriser le recrutement de travailleurs handicapés.

Dans ce sens, SERVAIR SA s'engage à recruter au minimum 25 travailleurs handicapés pendant la durée du présent Accord. Les postes proposés aux travailleurs handicapés seront à temps plein, sauf cas d'impossibilité d'occuper un emploi à temps plein.

Ces recrutements seront effectués en contrat à durée indéterminée.

A ces recrutements en contrat à durée indéterminée, s'ajouteront :

- des recrutements en contrats à durée déterminée,
- des recrutements en apprentissage et en alternance,
- du recours aux contrats d'intérim,
- l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle.

En tout état de cause, ces recrutements sont ouverts à toutes les qualifications de l'entreprise et traités selon les mêmes modalités que pour les autres candidats.

La Cellule Emploi / Handicap entretient des contacts avec les responsables des réseaux spécialisés pour l'emploi des travailleurs reconnus handicapés, afin de rechercher des candidats potentiels au regard des besoins en recrutements des différents établissements de SERVAIR SA.

Les nouveaux collaborateurs handicapés bénéficient d'un accueil personnalisé. Les Responsables Ressources Humaines des établissements veillent à ce que les responsables hiérarchiques de proximité soient informés et sensibilisés suffisamment en amont et s'engagent à assurer les meilleures conditions d'accueil pour ces personnes.

Par ailleurs, au sein des différents services de l'entreprise, des salariés exerceront volontairement un rôle de parrainage afin de faciliter l'intégration des personnes handicapées. Ces salariés volontaires seront les interlocuteurs privilégiés et devront se situer dans l'environnement de travail proche du salarié parrainé. Si cela est nécessaire, ils pourront bénéficier d'actions de formation spécifiques (par exemple, formation au langage des signes).

SJT

RY DA LG

CMLA
S.F



Article V – Partenariats avec le secteur protégé

SERVAIR SA réaffirme sa volonté de développer des liens avec le secteur protégé, les ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail), et de leur confier un certain nombre de contrats de sous-traitance ou de prestations de services.

La Cellule Emploi / Handicap effectue :

- un diagnostic du recours de SERVAIR S.A. aux entreprises du secteur protégé,
- une enquête des activités assurées par les entreprises du secteur protégé dans le secteur de Roissy et à la Réunion.

Sur la base de cette enquête, la Cellule Emploi / Handicap encourage, le cas échéant, les établissements et la Direction des Achats à développer des partenariats avec le secteur protégé.

Article VI – Actions de sensibilisation et de communication

L'engagement de la Cellule Emploi / Handicap dans le suivi des actions décrites aux articles III à V ne saurait être suffisant sans la mise en œuvre, dans la même période, d'actions de sensibilisation et de communication vers l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Dès la signature du présent Accord, la Cellule Emploi / Handicap mettra en place, avec la Direction de la Communication, un plan de communication.

Les objectifs du plan de communication sont les suivants :

- communiquer régulièrement au sein de l'entreprise,
- lever le tabou du handicap notamment par une meilleure compréhension collective de la situation de handicap,
- valoriser et partager les réussites individuelles et collectives,
- encourager tous les acteurs à intégrer la politique handicapés comme un facteur de la performance de SERVAIR S.A.

Ce plan de communication s'appuie sur les outils de communication existant dans l'entreprise, et sera présenté à la première commission de suivi du présent accord.

Article VII – Suivi paritaire de l'Accord

Dans le respect des attributions des instances représentatives du personnel, et notamment celles du Comité d'Entreprise et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail respectivement prévues aux articles L 432-3, L 432-4-2, L 434-7 et L 236-2 alinéa 10 du Code du Travail, les dispositions contenues dans le présent Accord font l'objet d'un suivi au niveau local (établissements) et au niveau central (entreprise).

SJS

SERVAIR S.A.

BY DA CG
LA
CM 1-1
-9-



Dans ce cadre, les modalités de suivi paritaire de l'Accord sont les suivantes :

1. Au niveau local (établissements) :

Les délégués syndicaux centraux signataires du présent accord identifient, parmi les délégués syndicaux existants dans les établissements, la personne particulièrement impliquée dans le suivi local des actions mises en œuvre dans le cadre du présent accord. Le correspondant local défini à l'article II.1 l'informe préalablement à l'engagement au niveau de l'établissement des différentes actions prévues dans le présent accord.

Chaque année, les Comités d'établissement sont informés sur les actions menées dans le cadre du présent Accord. Lorsque le comité d'établissement a constitué une commission formation, celle-ci a vocation d'étudier l'emploi des personnes handicapées, notamment en termes d'insertion et de formation (Art. L 434-7 du Code du Travail).

Les CHSCT sont également consultés sur les mesures engagées, particulièrement en matière d'aménagement des postes de travail.

2. Au niveau central (entreprise) :

Le Comité Central d'Entreprise est informé chaque année sur les actions menées dans l'ensemble des établissements de SERVAIR SA.

Enfin, une Commission centrale de suivi du présent Accord est créée. Elle est composée de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale signataire du présent Accord et de représentants de la Direction.

Elle se réunit deux fois par an afin d'examiner un bilan tant quantitatif que qualitatif des actions menées dans l'entreprise. Cette réunion est l'occasion d'échanges pouvant avoir lieu sur d'éventuelles questions à résoudre s'agissant des modalités d'application du présent Accord.

Article VIII – Validité de l'Accord

La Direction tiendra à disposition des organisations syndicales, pour signature, les exemplaires originaux du présent accord à partir du 15 novembre, et jusqu'au 23 novembre inclus.

Le présent accord est un accord à durée déterminée. Sous réserve de l'agrément par les services de l'Etat, il prendra effet à compter du 1^{er} décembre 2007, et cessera de produire effet après le 31 décembre 2010. La validité du présent accord est subordonnée à la signature par au moins quatre organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. A défaut, le présent texte ne saurait être considéré comme un engagement unilatéral.

Les parties signataires de l'Accord conviennent de se rencontrer six mois avant son terme afin de procéder à son évaluation et d'étudier les suites éventuelles à donner à la démarche entreprise.

SST

SERVAIR S.A.

py DA CG

- 10 -

LA
CMS-F

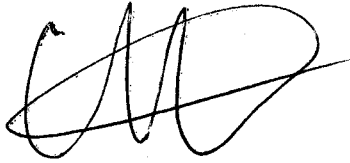


Article IX – Publicité de l'Accord


Conformément aux dispositions légales applicables, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes en vertu des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail ; un exemplaire du présent accord sera par ailleurs remis à chaque partie signataire.


Fait à Roissy le 23 novembre 2007

Pour SERVAIR S.A.

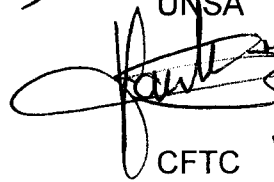



Pour les Organisation Syndicales

FO ~~Contadant~~ 

CFE-CGC C. GAUVIER 

~~FO~~ ~~UNSA~~ ~~FOURRIER-S~~ ~~STI~~
me ATLAN S1

UNSA ~~FOURRIER-S~~ ~~STI~~

CFTC ~~DAF A/S~~ 

CFDT

CGT

