

**ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR DE  
L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES  
SAS CLINEA - RENOUVELLEMENT-**

*Entre les soussignés :*

La Société CLINEA, dont le siège social est situé au 12 rue Jean Jaurès à Puteaux (92813), représentée par la Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée,

Ci-après désignée « l'entreprise »

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives,

d'une part,

d'autre part,

**PREAMBULE**

Cet accord s'inscrit dans le cadre des lois du 10 juillet 1987, du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » et de la loi sur le revenu de solidarité active du 1<sup>er</sup> décembre 2008. Ces lois redéfinissent la notion de handicap et considèrent comme travailleur handicapé 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 ».

Dans ce cadre, l'entreprise et les organisations syndicales représentatives se sont engagées à mettre en place une politique de handicap structurée, s'inscrivant dans une logique de participation solidaire et active. Cela a donné lieu à une démarche de travail consensuelle définie dans un Accord Handicap dès le 2 juin 2008, reposant sur des objectifs clairs portant sur l'insertion durable dans l'emploi des travailleurs handicapés. Cette démarche a été poursuivie et complétée par les accords d'entreprise signés les 15 novembre 2010 et 25 mars 2014.

En s'appuyant sur les résultats des actions menées au travers de ces accords, l'entreprise confirme son engagement en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et du maintien dans leur emploi.

Forte des résultats obtenus en matière d'emploi et d'une dynamique de plus en plus engagée, l'entreprise reste déterminée à poursuivre ses efforts tant en matière d'intégration que de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, comptant atteindre un taux d'emploi global d'au moins 6 %.

Par ailleurs, l'entreprise souhaite en parallèle augmenter son taux d'emploi indirect en développant le recours aux établissements et services d'aide par le travail.

Le présent accord se veut être le prolongement des avancées réalisées.

Dans cette perspective, le présent accord visera à privilégier les objectifs suivants :

- ✓ La poursuite des efforts en matière d'emploi
- ✓ La mise en œuvre d'actions qualitatives facilitant l'accueil, l'insertion et une meilleure prise en compte de la personne en situation de handicap
- ✓ L'accès à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle
- ✓ Un suivi prioritaire des salariés handicapés pour le maintien dans l'emploi et de l'aménagement du poste de travail
- ✓ Le développement des relations avec le secteur protégé

SC

C

1

45

## ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION ET CADRE DE L'ACCORD

### Article 1.1 - Champ d'application

Cet accord s'applique à tous les salariés de l'entreprise visés par les dispositions de l'article L.5212-3 du Code de Travail tel qu'il résulte de la loi du 11 février 2005.

Il convient de rappeler que la loi du 11 février 2005 définit le handicap au sens de l'article L114 de l'action sociale et des familles comme étant « 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 ».

Le code du travail, dans son article L5213-1 rappelle qu': « est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. ».

Sont ainsi visés :

- Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé attribuée par la CDAPH,
- Les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité, permanente ou partielle d'au moins 10%, et titulaires d'une rente
- Les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail,
- Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité
- Sous certaines conditions, les veuves et orphelins de guerre
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L241-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles
- Les titulaires de l'AAH\*.

Il est entendu que toute clinique entrant dans l'entreprise postérieurement à l'entrée en application du présent accord se verra appliquer l'ensemble des dispositions dudit accord.

### Article 1.2 - Cadre et agrément de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L.5212-8 et R.5212.16 du Code du Travail aux termes desquels l'entreprise peut satisfaire aux objectifs posés par la loi en négociant un accord d'entreprise agréé par l'unité territoriale de la DIRECCTE.

Si l'accord n'obtenait pas cet agrément, l'ensemble des dispositions dudit accord serait réputé nul et non avenu.

### Article 1.3 - Les bénéficiaires de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, tels que visés par les dispositions de la loi du 11 février 2005 (article L5212- 2 et suivants du Code du Travail).

Les bénéficiaires de l'accord s'entendent des salariés sous contrat à durée déterminée ou indéterminée reconnus travailleurs handicapés (ayant transmis à la Mission Handicap un justificatif à jour) ou susceptibles d'être reconnus travailleurs handicapés (ayant transmis à la Mission Handicap un récépissé de dépôt à la MDPH, de leur demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

Les parties s'entendent pour étendre, dans cet accord, la définition des salariés en situation de handicap au cas de salariés susceptibles d'être reconnus travailleurs handicapés.

SC

CC

2 CB

## ARTICLE 2- MISSION HANDICAP

### Article 2.1 - Mission handicap

La mise en œuvre et le suivi de l'accord sont notamment assurés par une Mission Handicap, conduite par un Chargé de Mission Handicap.

Son rôle est notamment de :

- dynamiser et piloter la mise en œuvre de l'Accord HANDICAP
- accompagner les sites d'exploitation à mettre en œuvre la politique définie par le présent accord, notamment en matière de recrutement,
- assurer le suivi des objectifs fixés et d'établir tous les semestres un bilan de leur réalisation,
- représenter l'entreprise auprès des administrations et des organismes extérieurs (Associations, partenaires...),
- diffuser la politique handicap au sein du périmètre de l'accord dans l'ensemble des outils de communication internes et externes à l'entreprise, en relation avec la Responsable de la Communication,
- suivre le budget alloué pour réaliser les actions prévues par l'accord,
- suivre les évolutions des personnels handicapés travaillant dans l'entreprise : démographie, conditions d'insertion, évolution du handicap...

La Mission Handicap est relayée sur chaque site par un correspondant local, en principe, le Directeur d'exploitation.

La Mission Handicap est rattachée à la Direction des Ressources Humaines.

## ARTICLE 3 - PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE

L'entreprise s'engage à veiller au respect de l'égalité de droits et des chances. Elle considère que, par principe, tous les postes existants ou à créer sont réputés ouverts à tous les salariés en situation de handicap. Toutefois, certains postes peuvent être particulièrement compatibles avec certaines formes de handicap. Dans ce cas, il appartient à la Mission Handicap de les identifier afin de les promouvoir et de permettre l'embauche du plus grand nombre de bénéficiaires.

### Article 3.1 - Objectifs

Au 31 décembre 2019, l'obligation d'emploi de l'entreprise correspondait à 362 unités bénéficiaires, le nombre d'unités bénéficiaires au titre du seul emploi direct de 179.76. Le taux d'emploi global s'élève quant à lui à 2.98 %.

L'entreprise s'engage pour les trois années à venir à atteindre un taux d'emploi global d'au moins 6%.

A titre indicatif, sur la base des effectifs prévisionnels de la société, incluant l'augmentation des effectifs et les départs de travailleurs handicapés, l'entreprise serait amenée, au regard de ces prévisions, à accroître ses effectifs d'au minimum 70 nouveaux travailleurs handicapés sur 3 ans dont 5 en contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

Ces chiffres sont obtenus en effectuant une analyse prospective de la croissance prévisionnelle de l'entreprise tant d'un point de vue organique qu'externe et de l'anticipation des départs (retraite, démission...).

Ces nouveaux effectifs incluent les recrutements externes, la reprise de personnel au sens de l'article L1224-1 du Code du Travail, ainsi que les personnes déjà en poste reconnues travailleur handicapé après leur embauche.

Ces objectifs chiffrés feront l'objet d'un suivi périodique par la Commission de suivi de l'accord.

SC  
3 47

Le calcul du taux d'emploi est effectué par péréquation de l'ensemble des cliniques composant la SAS CLINEA, en application de l'article R5212-18 du Code du Travail. Ainsi, tous salariés handicapés travaillant sur les sites dépassant leur obligation légale d'emploi de personnes handicapées seront pris en compte.

### **Article 3.2 - Mise en œuvre**

Comme dans l'accord précédent, les recrutements sont effectués de façon prioritaire sous forme de CDI mais peuvent également prendre la forme de contrats en alternance (professionnalisation, apprentissage...) et de CDD.

Par ailleurs, une attention particulière est portée à la titularisation des salariés en CDD en situation de handicap pour tout emploi appelé à se pérenniser.

Ces recrutements sont ouverts à toutes les qualifications et à tous les emplois prévus par la Convention Collective du 18 avril 2002. Ils seront effectués en cohérence avec les besoins de l'entreprise et les personnes en situation de handicap seront embauchées pour leurs compétences et leur potentiel.

Il est rappelé que le processus de recrutement respectera les dispositions de l'accord relatif à la Qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, et notamment, celle du recrutement du genre le moins représenté.

Pour atteindre ces objectifs, l'entreprise va développer un certain nombre de dispositifs en matière de recrutement.

#### **3.2.1 - Développement de partenariats et participation aux forums d'emploi**

Les réseaux seront renforcés avec des organismes ayant pour mission de présenter des candidatures ayant un profil correspondant aux types de postes à pourvoir au sein de l'entreprise (CAP EMPLOI\*, Pôle Emploi, APEC\*, Association Tremplin\*...).

Pour contribuer à accroître le niveau de qualification professionnelle des personnes handicapées, l'entreprise s'engage à renforcer les partenariats mis en place avec les Centres de Réadaptation Professionnelle en lien avec l'activité de l'entreprise.

Afin que la recherche de candidats corresponde au mieux aux besoins de l'activité, l'entreprise pourra faire appel à des sites Internet spécialisés notamment dans le secteur de la santé pour les annonces et recherches d'emploi.

Des partenariats avec des écoles et des centres de formation spécialisés seront développés, permettant de faire connaître notre entreprise et nos métiers.

Pour faciliter la recherche de candidats handicapés en recherche d'emploi correspondants aux besoins de chaque site, l'entreprise pourra :

- faire appel à un organisme extérieur, chargé de créer un vivier de candidatures relevant spécifiquement de la filière soignante.
- sensibiliser le public aux actions menées par l'entreprise en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées lors des salons et forums auxquels elle participera.
- se rapprocher de l'AGEFIPH pour rendre visibles ses offres d'emploi via une plateforme dédiée.

#### **3.2.2 - Développement de l'alternance**

L'entreprise développera au mieux l'alternance via les contrats de professionnalisation ou les contrats d'apprentissage pour les plus jeunes, afin de former des candidats dont la qualification est insuffisante au regard des métiers de notre entreprise tels ceux de la santé ou de la restauration.

Pour chaque embauche en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage, sont respectivement désignés un tuteur et un maître d'apprentissage sur la base du volontariat, et dans le respect de l'ancienneté et du diplôme exigés. En fonction du profil et du taux d'incapacité de

l'alternant embauché, un aménagement des tâches et missions du tuteur pourrait éventuellement être envisagé.

Les tuteurs bénéficient dans le cadre du plan de développement des compétences d'une formation sur les aspects pédagogiques liés à cette tâche.

### **3.2.3 - Accompagnement des Directeurs d'exploitation et des Responsables de services du siège administratif dans leur activité de recrutement**

Un soutien et un accompagnement particuliers seront renforcés auprès des cadres de l'exploitation et du siège, afin de les aider dans le recrutement de candidats handicapés, à l'accueil de la personne tant sur le plan humain que matériel et sur le suivi de l'intégration après l'embauche.

Dans les premiers mois qui suivent leur arrivée, les nouveaux directeurs exploitation seront sensibilisés par la Mission Handicap aux enjeux de la politique handicap de l'entreprise et aux actions mises en place.

Le plan d'embauche s'appliquera de manière prioritaire aux sites n'employant pas, de manière directe ou indirecte de travailleurs handicapés.

## **ARTICLE 4 - PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION**

Le plan d'insertion vise à faciliter l'accueil et l'intégration professionnelle des salariés en situation de handicap dans l'entreprise.

### **Article 4.1 - Insertion et accueil**

#### **4.1.1 - Accueil et insertion des stagiaires**

L'entreprise souhaite continuer de permettre aux jeunes en situation de handicap d'avoir une première expérience dans le monde professionnel, afin de se confronter à des situations réelles de travail.

A cette fin, l'entreprise propose de développer l'accueil de personnes en situation de handicap soit :

- par l'intermédiaire de stages de fin d'étude ou s'inscrivant dans différents cursus universitaires
- dans le cadre de périodes de mise en situation professionnelle
- par l'intermédiaire de « parcours de découverte » ou « période d'observation » pour les élèves handicapés de moins de 16 ans, sous certaines conditions.

Des contrats pendant les vacances scolaires ou universitaires sont proposés de façon privilégiée.

Les relations avec les écoles, universités ou organismes de formation spécialisés seront intensifiées et coordonnées par la Mission Handicap.

L'entreprise vise ainsi plusieurs objectifs :

- Permettre aux jeunes en situation de handicap de valider un cursus scolaire ou universitaire
- Permettre aux personnes en situation de handicap de découvrir un métier ou un secteur d'activité en dehors de tout cursus de formation, ou de confirmer un projet professionnel
- Sensibiliser par contact direct, les Directeurs d'exploitation et les Responsables de services du siège administratif à l'accueil de personnes en situation de handicap
- Repérer des compétences et des profils chez les stagiaires accueillis, qui pourront devenir de futurs collaborateurs.

Chaque stagiaire est accompagné par une personne de la structure qui l'accueille, pendant toute la durée de son stage. Cette personne lui fera découvrir les métiers de l'entreprise et contribuera à développer ses compétences professionnelles.

#### **4.1.2 - Accompagnement et suivi de l'insertion des salariés**

ce  
5 LB

4.1.2.1- Dans la mesure où le futur collaborateur porte à la connaissance du Directeur ou du Responsable de service, sa situation de handicap, le médecin du travail est systématiquement informé de son recrutement, ce qui permet d'adapter, le cas échéant, le poste de travail, dès l'arrivée du salarié, en fonction des recommandations du médecin du travail.

4.1.2.2 - Les salariés en situation de handicap, nouvellement embauchés, ceux ayant bénéficié d'une mobilité géographique ou fonctionnelle, et ceux ayant été reconnus handicapés postérieurement à leur embauche, seront accompagnés par un référent afin de faciliter leur intégration dans la structure et permettre un suivi adapté à leur nouvelle situation.

Le référent sera en principe le responsable de service au siège et le directeur d'exploitation dans les cliniques ou un collaborateur désigné dans la filière métier correspondante (soin, cuisine...).

Le directeur d'exploitation remplira la mission de correspondant local de la Mission Handicap et contribuera ainsi à mettre en relation avec la personne handicapée les autres acteurs amenés à faciliter son insertion.

Les référents seront accompagnés afin de remplir au mieux leur mission d'accompagnement auprès des travailleurs handicapés.

Un bilan de suivi de l'intégration du travailleur handicapé sera effectué dans un délai de 3 à 6 mois pour faire le point sur la tenue du poste de travail et l'intégration dans l'équipe. Il prendra la forme d'un entretien avec le directeur d'exploitation ou le responsable de service. Dans la mesure du possible, la Mission Handicap et le médecin du travail participeront à ces entretiens.

#### 4.1.3 - Sensibilisation du personnel

Une campagne de communication interne sera mise en place auprès du personnel d'encadrement et des salariés, afin de les informer sur la multiplicité des profils des travailleurs handicapés et les diverses possibilités d'intégration d'un collègue handicapé.

La sensibilisation constitue un élément décisif dans la réussite de l'accueil et l'intégration des travailleurs handicapés. Elle a vocation à faire disparaître les réticences, préjugés ou appréhensions qui peuvent exister et favoriser la cohésion au sein de l'équipe de travail.

En ce sens, l'entreprise entend sensibiliser ses managers par l'envoi, dès 2020, d'une nouvelle newsletter interne électronique, qui permettra un focus ciblé et régulier sur des sujets tels que l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, afin notamment d'enrichir les réflexions sur l'ensemble de ces thématiques.

Dans ce même esprit de communication, la parution trimestrielle du magazine interne du Groupe « Ensemble » sensibilisera chaque collaborateur de l'entreprise avec pour ambition non seulement de modifier leur perception sur les situations de handicap au travail mais également de démontrer l'intérêt d'être reconnu travailleur handicapé tout en facilitant les échanges autour du handicap dans les cliniques.

Le présent accord sera également diffusé sur chaque site d'exploitation par voie d'affichage.

L'entreprise souhaite rappeler que les représentants du personnel constituent également des relais importants auprès des salariés notamment pour combattre les préjugés et les idées reçues concernant la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés dans l'entreprise. Pour les aider dans cette mission, ils pourront bénéficier d'une formation spécifique.

Les actions menées en faveur de l'emploi des personnes handicapées seront portées à la connaissance des collaborateurs de la société par l'intermédiaire de la Mission Handicap.

Le Groupe souhaite poursuivre les actions de formation sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, à destination des directeurs exploitation et des managers du siège.

#### Article 4.2 - Formation et gestion du parcours professionnel

Handwritten notes and initials: "ce", "6", and "LB" with a signature.

#### 4.2.1 - L'accès aux formations

Pour permettre un réel accès aux actions de formation relevant du plan de développement des compétences, le Directeur d'exploitation ou le Responsable de service du siège administratif et le service formation, en lien avec la Mission Handicap devront identifier les besoins et souhaits des salariés et s'assurer que les formations proposées sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap du salarié.

L'entreprise assurera une prise en charge financière spécifique des transports dès lors que celle-ci s'avère justifiée par le handicap du salarié, pour se rendre sur le lieu de la formation. Les conditions d'octroi seront fixées ultérieurement par la Mission Handicap.

#### 4.2.2 - Formations et accompagnements adaptés

Au-delà des actions prévues par le plan de développement des compétences, l'entreprise proposera à chaque salarié en situation de handicap un accompagnement correspondant à ses besoins propres.

Ces actions permettront à court terme d'adapter et d'aménager le poste de travail, et à moyen ou court terme, de prévenir les inadaptations éventuelles, qu'elles soient liées à l'évolution de l'activité du salarié ou à celle de son handicap.

Le salarié et le Directeur d'exploitation, ou le Responsable de service du siège, identifient des objectifs de professionnalisation afin de lui permettre notamment de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences. Une attention toute particulière est accordée aux formations à suivre au titre du plan de développement des compétences ou du CPF qui concourent à une meilleure maîtrise du poste, à l'intégration sociale et professionnelle, et contribuent au bien-être du collaborateur.

L'entreprise veillera à ce que les collaborateurs en situation de handicap puissent mener un projet professionnel adapté à leurs possibilités physiologiques et à leurs capacités professionnelles, en bénéficiant le cas échéant, d'un parcours de formation spécifique et personnalisé.

L'entreprise souhaite continuer l'organisation de sessions de formation au recrutement et à l'intégration de personnes handicapées. Ces formations s'adressent à l'ensemble des directeurs exploitation, et/ou à leur adjoint ou à un responsable de service amenés à participer au processus d'embauche et d'intégration des personnes handicapées.

Les objectifs de cette formation seront de :

- développer de justes représentations du handicap,
- savoir lire un CV et interpréter les spécificités d'un parcours paraissant atypique
- intégrer et préparer l'arrivée de la personne handicapée au sein d'une équipe.

En outre, chaque salarié peut bénéficier à titre individuel du montant dont son compte personnel de formation (CPF) est crédité pour financer une ou plusieurs actions de formation. Un salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) bénéficiera, en surplus des 500 € par an (pour un ETP) crédités sur son CPF, de 300 € annuels supplémentaires abondés par son employeur.

Plus précisément, le compte personnel de formation est alimenté de 500 euros par an pour un salarié ayant travaillé à temps plein sur l'ensemble de l'année. Ce même montant est crédité sur le compte des salariés ayant une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année.

Pour les salariés effectuant une durée de travail inférieure à un mi-temps (par rapport à un temps plein légal ou conventionnel) sur l'année, leur compte est alimenté, d'une fraction du plafond de 500 euros, calculée à due proportion de la durée de travail effectuée.

A savoir également que le CPF connaît une valeur plafond. Celle-ci ne peut excéder 10 fois l'alimentation annuelle, soit 5000 euros.

Handwritten marks: a circled 'c', a checkmark, and the number '723'.

Des dispositions particulières sont prévues pour les travailleurs bénéficiant de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, lesquels auront droit à une majoration de l'alimentation de leur compte personnel de formation pour un montant de 300 €. Le plafond de leur CPF est de 8000 euros.

#### 4.2.3 - Partenariat avec l'OPCO

L'OPCO a été sollicité afin d'envisager un partenariat sur tout dispositif formation handicap qui pourrait être mis en œuvre. Outre les formations entrant habituellement dans le cadre du plan de développement des compétences, par ce biais, l'entreprise souhaiterait mettre en place des dispositifs de formation spécifique à destination des salariés handicapés.

#### 4.2.4 - Suivi des actions de formation des collaborateurs en situation de handicap

Chaque année, la Mission Handicap, en relation avec le service formation, établira un bilan des actions de formations suivies par les personnes porteuses de handicap (Nombre d'actions de formations et nombre d'heures de formation).

L'objectif de ce suivi est de veiller à ce que les salariés en situation de handicap accèdent dans les mêmes proportions que l'ensemble des collaborateurs aux dispositifs de formation professionnelle.

### ARTICLE 5 - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

#### Article 5.1 - Aménagement de l'organisation du travail et adaptation au poste

En concertation avec le médecin du travail, l'entreprise s'engage à aménager l'organisation du travail et à adapter, dans la mesure du possible, les postes de travail des salariés en situation de handicap dès lors que leur situation le justifie.

Prévenir le handicap et l'aggravation du handicap, en lien étroit avec le médecin du travail, développer les mesures d'aides et d'accompagnement sont les axes prioritaires à conduire au sein de chaque site pour assurer le retour et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

En fonction des besoins, un aménagement ergonomique et/ou informatique du poste peut être proposé.

Un aménagement d'horaires ou d'organisation du temps de travail pourra être également proposé aux salariés en cas de préconisation du médecin du travail.

Les nouvelles technologies représentent également l'opportunité pour les personnes handicapées de bénéficier d'outils de travail adaptés à leurs déficiences. Ainsi, le matériel informatique peut permettre l'écriture en braille. La Mission Handicap apporte une assistance technique et financière à la réalisation de telles adaptations.

#### Article 5.2 - Prévention

Afin de préserver la santé de ses salariés, l'entreprise dispense régulièrement des formations sur les gestes et postures à observer pour éviter toute lésion. La sensibilisation du personnel sur ce sujet étant particulièrement importante pour l'entreprise, ce type de formation sera maintenu voire renforcé dans le plan de développement des compétences.

#### Article 5.3 - Accessibilité

##### 5.3.1 - Accessibilité aux locaux

En conformité avec la législation en vigueur, l'entreprise veillera à ce que progressivement tous les locaux existants soient accessibles aux personnes handicapées.

Il est précisé qu'étant donné la nature de l'activité de l'entreprise, la majorité des locaux est d'ores et déjà accessible.

ce  
SC  
8  
LJ



En tout état de cause, l'inaccessibilité des locaux aux personnes handicapées ne sera pas un obstacle à leur insertion. Si des travaux s'avèrent nécessaires, la direction du site concerné saisira le service des travaux pour que les aménagements nécessaires à l'accueil de personnes handicapées soient envisagés.

D'ores et déjà, toute nouvelle construction ou restructuration de bâtiment est réalisée dans le respect des dispositions légales et réglementaires régissant l'accessibilité des personnes handicapées et des règles applicables relatives aux informations des institutions représentatives du personnel (CSE et CSSCT).

#### **Article 5.4 - Dispositifs de reclassement ou reconversion**

##### **5.4.1 Dispositifs de reclassement et identification d'une ressource référente en matière de reclassement pour les salariés inaptes à leur poste de travail**

Soucieuse de préserver la santé de ses salariés dans un environnement professionnel où la prise en charge de la dépendance sous toutes ses formes demande beaucoup d'efforts à chacun, l'entreprise veille quotidiennement au respect des règles de sécurité au travail, à doter les sites du matériel nécessaire et de qualité et reste à l'écoute des salariés qui feraient part de difficultés dans l'exercice de leurs missions et qui seraient en situation de handicap afin d'aménager leurs postes de travail et de les orienter en fonction de leur situation individuelle.

L'entreprise souhaite poursuivre sa dynamique d'anticipation des risques et besoins pour que chaque salarié puisse occuper sereinement son poste de travail.

Prévenir, c'est agir sur deux leviers :

- Travailler en sécurité : suppression des dangers, maîtrise des risques professionnels identifiés, et inhérents aux dangers intrinsèques ou situations de travail dangereuses qui ne peuvent être supprimés ;
- Se maintenir en bonne santé : maîtrise des agresseurs (chimiques, biologiques, physiques, psychologiques, où liés à l'organisation du travail (troubles musculo-squelettiques, troubles psychosociaux).

Néanmoins, l'état de santé de certains salariés ne permet parfois pas d'éviter une déclaration d'inaptitude au travail. Au-delà de tout ce qui est d'ores et déjà réalisé aujourd'hui au titre des recherches de reclassement, l'entreprise a créé au sein de la Direction des Ressources Humaines, une cellule de reclassement pour tenter d'optimiser les chances de reclassement desdits salariés. Un dispositif a été mis en œuvre dans ce but en association avec les autres collaborateurs du pôle RH.

Ainsi, lorsque l'aménagement du poste de travail d'un salarié devenu inapte s'avère impossible, l'entreprise et la cellule de reclassement recherchent toute possibilité de reclassement, en priorité dans un établissement de la même région que celle du domicile.

Le cas échéant, l'entreprise aide le salarié à effectuer les démarches nécessaires à la reconnaissance de son statut de travailleur handicapé.

A titre de prévention, les médecins du travail portent une attention particulière sur les cas de salariés en situation de handicap, d'invalidité ou absence longue durée susceptibles de présenter à terme des risques d'inaptitude, permettant ainsi d'étudier les possibilités de reclassement le plus en amont possible.

La mission de la Cellule de reclassement est donc en tout premier lieu de chercher des solutions pour favoriser le maintien dans l'emploi pour les salariés dont l'inaptitude ne vise pas d'incompatibilité avec tous postes.

Un salarié inapte peut donc :

- occuper un autre poste chez le même employeur ou chez un autre employeur
- occuper le même poste chez un autre employeur, si les conditions le permettent

cc

9 CB

- occuper le même poste chez le même employeur si l'état de santé ou les conditions de travail évoluent favorablement.

La cellule de reclassement s'attache à reclasser le salarié inapte en tenant compte des préconisations du médecin du travail.

Il est rappelé qu'en cas d'impossibilité de proposer un nouvel emploi au salarié ou si ce dernier refuse les propositions de reclassement qui lui sont faites, l'entreprise sera contrainte de procéder à son licenciement.

Ce reclassement peut se faire par mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail, et au besoin dans les autres sociétés du groupe auquel appartient l'entreprise.

Une telle dynamique ne peut porter ses fruits qu'avec la participation des salariés visés lorsqu'ils sont appelés à apporter des informations complémentaires sur leur situation ou à prendre position pour un choix ou un autre.

La cellule de reclassement peut également intervenir, à la demande d'un directeur, en prévention d'une inaptitude (arrêts de travaux longs et / ou répétés par exemple). Sont particulièrement visés les salariés exposés à des contraintes physiques ou à la manutention et les salariés reconnus travailleurs handicapés.

Dans ce cadre, la cellule de reclassement intervient, auprès des directeurs exploitations pour examiner et suivre les situations pour lesquelles l'état de santé est identifié comme un frein pour exercer l'ancien poste de travail et plus largement pour la reprise d'activité.

L'objectif est de trouver une solution concertée avec le salarié, compatible avec les restrictions du médecin du travail et répondant aux besoins de l'entreprise.

#### 5.4.2 - Dispositifs de reconversion

Dans le cas où un salarié handicapé éprouverait des difficultés à poursuivre son métier suite à l'altération de ses capacités physiques ou mentales, à des difficultés d'adaptation, à l'évolution de son poste de travail, il pourra bénéficier, si nécessaire, d'une inscription prioritaire dans le plan de développement des compétences en vue de sa reconversion dans une activité professionnelle compatible avec ses capacités, d'un bilan d'orientation ou/et formation spécifiques adaptés à ses capacités.

#### Article 5.5 - Entretien annuel

Dans le but de maintenir le salarié dans son emploi, un entretien annuel individuel entre l'employeur, ou son représentant, et le travailleur handicapé sera institué.

Cet entretien aura notamment pour objectif d'examiner :

- les éventuels souhaits et/ou besoins de formation du salarié handicapé,
- la nécessité d'adaptation organisationnelle ou technique de son poste de travail par rapport à son état physique ou mental,
- la bonne intégration au sein de l'équipe de travail.

Ces points pourront être étudiés à l'occasion de tout autre entretien existant dans l'entreprise.

#### ARTICLE 6 - ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

Les travailleurs handicapés qui seraient confrontés à des mutations technologiques importantes bénéficieront de formations prioritaires et personnalisées pour éviter l'apparition de difficultés qui seraient liées à leur handicap, marquant ainsi une différence avec les autres salariés.

Ces formations porteront sur l'acquisition de compétences nouvelles, sur l'adaptation à un nouveau poste de travail et/ou sur l'usage des technologies nouvelles au sein de l'entreprise.

L'action d'adaptation pourrait se concrétiser par l'aménagement du poste de travail, comportant éventuellement la mise à disposition de matériel approprié.

#### **ARTICLE 7 - RELATIONS AVEC LE SECTEUR PROTEGE**

Le recours au secteur protégé permet à l'entreprise d'élargir sa palette de fournisseurs et de prestataires, mais permet surtout à certaines personnes en situation de handicap d'avoir une activité professionnelle et de développer leurs compétences.

Aussi, l'entreprise s'engage à renforcer ses liens avec le secteur protégé (Entreprises adaptées, Etablissement ou Service d'Aide par le Travail), ainsi qu'avec les travailleurs indépendants handicapés en passant des contrats de fournitures de sous-traitance et de prestations de service, et des contrats de mise à disposition, notamment dans les domaines suivants :

- jardinage/entretien espaces verts
- blanchisserie
- travaux d'impression
- les travaux d'entretien

Dans ce cadre et au regard des années précédentes, l'entreprise pourrait légitimement s'engager à avoir recours au secteur protégé, ou conclure des contrats avec des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'Article L5212-13 du Code du Travail.

Ces contrats n'auront en aucun cas pour objectif de se substituer à des embauches.

#### **ARTICLE 8 - LES SALARIES NON BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI**

L'entreprise, consciente des réticences que peuvent avoir certains salariés à porter à sa connaissance leur situation de handicap, rappelle qu'elle entend faire respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination, notamment en raison du handicap et ce dans chacune des étapes de gestion des ressources humaines.

Dans ce cadre, l'entreprise encourage la reconnaissance comme travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises. Cette reconnaissance ouvre le bénéfice des mesures prévues dans le présent accord en faveur des salariés en situation de handicap et peut permettre, le cas échéant, d'adapter les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées.

La procédure de reconnaissance dépend de la réglementation en vigueur et relève d'organismes extérieurs, tels la CDAPH\*.

La Mission Handicap mènera des actions de sensibilisation sur ces démarches et les avantages qui y sont liés. Elle apportera également assistance et soutien, par l'intermédiaire des Directeurs d'exploitation et Responsables de services du siège, aux personnes concernées dès lors qu'elles acceptent de s'engager volontairement dans cette démarche.

Par ailleurs, afin de procéder aux démarches administratives et médicales nécessaires pour bénéficier d'une reconnaissance de la CDAPH\*, les salariés concernés, bénéficient sur justificatif, d'une autorisation d'absence équivalente à une journée de travail sur la base d'un temps plein, à hauteur de leur salaire de base.

Les parties au présent accord rappellent le principe de non-discrimination en faveur des personnes en situation de handicap.

A ce titre, conformément aux dispositions légales de l'article L.1132-1 du code du travail, « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet

d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison (...) de son handicap (...) ».

#### **ARTICLE 9 - COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD**

Une commission de suivi composée d'un représentant de la Direction des Ressources Humaines, du Chargé de Mission Handicap et du secrétaire de la CSSCT se réunira une fois par an afin de discuter des programmes en faveur de l'emploi des personnes handicapées, de leur application et de leur bilan. Un représentant de chaque organisation syndicale sera invité aux réunions de la commission.

#### **ARTICLE 10 - INFORMATION AU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE**

Un bilan sera présenté chaque année au comité social et économique (CSE).

#### **ARTICLE 11- PESEE FINANCIERE ET PEREQUATION**

La conclusion du présent accord permettra de respecter l'obligation d'emploi calculée sur chaque site tout en appliquant le principe de péréquation entre les différentes cliniques de l'entreprise, en application de l'article R 5212-18 du Code du Travail.

Le montant du budget afférent au financement des actions est fixé en annexe 2 du présent accord.

Les sommes provisionnées pour une action précise et non dépensées en totalité seront reportées sur une autre ligne du budget de l'année en cours ou sur le budget des exercices suivants par décision de la Mission Handicap.

Il est entendu que le budget est destiné à entreprendre toute action permettant l'atteinte d'un taux d'emploi de 6%.

Aussi et dans l'hypothèse où l'entreprise atteindrait ce taux, il est entendu que ce budget ne sera pas nécessairement engagé dans son intégralité, étant fixé à titre informatif et en perspective d'éventuels frais liés à des actions en faveur des travailleurs handicapés.

Ce budget est intégralement mutualisé et géré de manière centrale au siège administratif.

Les établissements non assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficieront des actions mises en œuvre dans le présent accord.

#### **ARTICLE 13 - DUREE ET APPLICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entrera en vigueur de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2020 sous réserve qu'il ait obtenu l'agrément de l'autorité administrative.

L'accord est applicable jusqu'au 31 décembre 2022. Au terme de cette période l'accord prend fin de plein droit et cesse de produire ses effets au-delà de ce terme.

#### **ARTICLE 14 - DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD**

A l'initiative de l'employeur, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les formes légales.

Un exemplaire du présent accord sera remis aux organisations syndicales.

a  
SL  
12  
L3

Fait à Puteaux, le 3 février 2020

Pour l'Entreprise

La DRH France

C. COFFRE

Pour les Organisations syndicales  
représentatives

Anc en ciel AB

CNSA - JAN S

SyLWAS CITA2AC

Handwritten signature

## ANNEXE 1 : GLOSSAIRE

AAH : Allocation Adulte Handicapé

AGEFIPH : Association pour la Gestion du Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées

APEC : Association Pour l'Emploi des Cadres

CAP EMPLOI : Réseau spécialisé de placement des personnes handicapées

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes Handicapées (Ex-COTOREP)

CRP : Centre de Réadaptation Professionnelle

ESAT : Etablissement ou Service d'Aide par le Travail

EA : Entreprises Adaptées

MDPH : Maison Départementale de la Personnes Handicapée

TREMLIN : Association d'entreprises pour l'accompagnement et l'insertion des étudiants et des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi.

## ANNEXE 2 : LA PESEE FINANCIERE

Le budget sera ainsi de 150 000 euros environ et sera réparti sur la durée de l'accord comme suit :

<u>A - PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE :</u>	35 000€
<u>B - PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION</u>	30 000€
<u>C - COMMUNICATION ET SENSIBILISATION</u>	35 000€
<u>D- PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI</u>	25 000€
<u>E- ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES</u>	5 000€
<u>F - RELATIONS AVEC LE SECTEUR PROTEGE</u>	5 000€
<u>G - CHARGES DE STRUCTURES</u>	15 000€
- Mission Handicap	
- Référents	
- Commission suivi	

Ce budget pourrait être révisé pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires.