

# ACCORD RELATIF À LA POLITIQUE HANDICAP AU SEIN DE L'UES APAVE

ENTRE,

L'UES APAVE, telle que définie par accord en date du 28 novembre 2022 composée des structures juridiques suivantes :

**Apave SA,  
Apave Alsacienne SAS,  
Apave Nord-Ouest SAS,  
Apave Parisienne SAS,  
Apave Sudeurope SAS,  
Apave International SAS,  
Apave Développement SAS,  
Apave Exploitation France,  
Apave Infrastructures et Construction France,  
Apave Non Destructive Testing SAS,  
Apave Aéroservices SAS  
Apave Certification SAS  
Apave Interservices Inspection SAS  
Apave Digital SAS**

Représentée par Philippe MAILLARD dûment mandaté ;

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES APAVE :

- **La F3C CFDT**, représentée par son délégué syndical central : Bruno PARMENTIER,
- **La FIECI CFE-CGC**, représentée par son délégué syndical central : Olivier LARGE,
- **Le Syndicat CGT des APAVE'S**, représenté par son délégué syndical central : Sandrine ROUSSELOT,

Dûment mandatés,

<sup>DS</sup>  
BP

<sup>DS</sup>  
AL

<sup>DS</sup>  
GL

## Sommaire

<b>PREAMBULE</b>	4
<b>CHAPITRE I – DÉFINITIONS ET BÉNÉFICIAIRES</b>	5
Article 1 – Définitions	5
Article 2 – Bénéficiaire	5
<b>CHAPITRE II – COMMUNIQUER ET SENSIBILISER</b>	5
Article 3 – Pilotage de la politique handicap : acteurs et missions	5
Article 3.1. Le salarié en situation de handicap	6
Article 3.2. Le réseau national des référents handicap	6
Article 3.3. Les équipes Ressources Humaines	7
Article 3.4. La ligne managériale	7
Article 3.5 Les services de santé au travail	7
Article 3.6 Les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)	8
Article 3.7. L'AGEFIPH	8
Article 4 – Développer et renforcer la communication autour du handicap	8
Article 5 – Informer les salariés sur la démarche de reconnaissance RQTH	9
<b>CHAPITRE III – FAVORISER LE RECRUTEMENT, L'ACCUEIL ET L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES</b>	10
Article 6 – Faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap	10
Article 6.1 Poursuivre le principe de non-discrimination mis en oeuvre	10
Article 6.2 Développer les relations avec les acteurs spécifiques du marché du recrutement	11
Article 6.3 Développer les partenariats avec les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA)	11
Article 7 – Favoriser l'intégration des salariés handicapés	12
Article 7.1 Confidentialité	12
Article 7.2 Intégration et aménagements	12
<b>CHAPITRE IV – AGIR POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES</b>	13
Article 8 – Maintien dans l'emploi	13
Article 8.1 Lever les freins à la reconnaissance en accompagnant les salariés dans leur démarche de reconnaissance de travailleur handicapé	13
Article 8.2 Réaménager et/ou adapter le poste de travail	14
Article 8.3 : Favoriser les demandes de travail à temps partiel	15
Article 8.4 Accompagner par le biais de la formation professionnelle	15
Article 8.4.1. Accompagner les salariés reconnus travailleurs handicapés	15
Article 8.4.2. Sensibiliser les acteurs du recrutement	15
Article 8.4.3. Former les référents handicap	15
<b>CHAPITRE V – DISPOSITIONS FINALES</b>	16
Article 9 – Commission de suivi	16
Article 10 – Révision	17
Article 11 – Adhésion	17
Article 12 – Durée et entrée en vigueur	17
Article 13 – Notification, publicité et dépôt	18
<b>GLOSSAIRE</b>	19

DS  
BP

DS  
AL

DS  
GL

## PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005 relatives à l'emploi des Travailleurs en situation de Handicap (TH), et celles de l'article L. 5212-1 et suivants du Code du travail et des évolutions apportées par la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que sur la réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

Ainsi, depuis plusieurs années, les différents établissements de l'UES APAVE se sont engagés en faveur d'une politique d'emploi et d'insertion des personnes en situation de handicap considérant, au même titre que la mixité et la diversité, que l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes reconnues handicapées est source d'enrichissement collectif, de cohésion et d'innovation pour l'entreprise.

En ce sens, le présent accord s'inscrit dans la volonté commune et partagée de confirmer la démarche volontariste visant à définir des mesures inclusives en matière de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés et de poursuivre les actions positives déjà engagées, les améliorer et en introduire de nouvelles.

En effet, malgré les accords ou plans d'actions mis en œuvre traduisant l'engagement de l'Entreprise, il est nécessaire de repenser continuellement les dispositifs en place car l'embauche ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés peuvent parfois être complexes en raison notamment de plusieurs facteurs :

- un marché de l'emploi des travailleurs handicapés pénurique par rapport à nos cibles de recrutement
- l'existence de situations de Handicap parfois difficilement compatibles avec les contraintes de nos métiers
- l'existence d'a priori et de stéréotypes sur le handicap au sein de la société en général, y compris parmi ceux ayant un Handicap (crainte éventuelle par rapport à l'accueil, l'ouverture de l'entreprise ...)
- la complexité des démarches administratives perçues pour certains.

Malgré ce constat, Apave et les organisations syndicales sont persuadées que la mise en œuvre de mesures volontaires et ambitieuses, au niveau national, en matière de maintien et d'embauche en faveur des travailleurs handicapés, permet une meilleure prise en compte du sujet et donne un impact plus important aux mesures prévues à cet effet au sein des établissements de l'UES Apave.

Ainsi, ce nouvel accord a pour volonté de poursuivre les actions déjà engagées :

- en matière de communication et de sensibilisation auprès des acteurs externes et auprès des salariés de l'Entreprise en faisant du handicap une diversité porteuse d'enrichissement à inclure dans un collectif de travail et en luttant notamment contre les stéréotypes ;
- en matière de recrutement et d'intégration de nouveaux salariés en situation de handicap en développant nos pratiques en matière d'inclusion dans l'ensemble du process de l'Entreprise;
- en matière d'accompagnement des salariés en situation de handicap notamment par le biais de la formation professionnelle ;
- en matière de maintien dans l'emploi des salariés et notamment ceux ayant déclaré un handicap au cours de leur carrière professionnelle.

DS  
BP

DS  
AL

DS  
GL

## CHAPITRE I – DÉFINITIONS ET BÉNÉFICIAIRES

### Article 1 – Définitions

Au sens de l'article 2 de la Loi n° 2005-112 du 11 février 2005, est un handicap « *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* ».

De même, le code du travail, à son article L. 5213-1 définit la notion de travailleur handicapé en précisant qu'il s'agit de « *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 physique, sensorielle, mentale ou psychique* ».

Afin de faciliter la compréhension de ce sujet qui peut parfois être technique (notamment avec l'emploi de nombreux acronymes), un glossaire a été ajouté à la fin du présent accord.

### Article 2 – Bénéficiaire

Est considéré comme bénéficiaire de l'accord, l'ensemble des salariés des entités appartenant à l'UES APAVE entrant dans le périmètre de l'accord, reconnu travailleur handicapé et visé par les dispositions de l'article L.5212-13 du Code du travail, à savoir :

- les personnes reconnues par la Commission Départementale des Droits et de l'Autonomie, (CDAPH) ou, avant 2005, par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (COTOREP),
- les accidentés du travail ou atteints de maladie professionnelle ayant une Incapacité partielle permanente supérieure ou égale à 10 % et titulaires d'une rente,
- les titulaires d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale si celle-ci réduit d'au moins des deux-tiers leur capacité de travail,
- les titulaires d'une pension militaires d'invalidité et assimilés (veuves et orphelins de guerre de moins de 21 ans),
- les pompiers volontaires accidentés et les victimes d'attentats,
- les titulaires de la carte d'invalidité,
- les titulaires de l'AAH (Allocation aux Adultes Handicapés).

Par extension, les personnes ayant déposé un dossier auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) en vue d'une reconnaissance (RQTH) de leur situation de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, se voient également appliquer les dispositions du présent accord. Cette prise en charge s'effectue durant l'instruction du dossier, sous réserve que les personnes concernées puissent justifier d'un récépissé de dépôt.

## CHAPITRE II – COMMUNIQUER ET SENSIBILISER

### Article 3 – Pilotage de la politique handicap : acteurs et missions

La politique d'emploi des personnes en situation de handicap répond à des enjeux importants et passe notamment par les acteurs de l'entreprise détaillés ci-dessous, à savoir :

- Le salarié en situation de handicap
- Le réseau de Référents Handicap
- Les équipes Ressources Humaines
- La ligne managériale

DS  
BP

DS  
AL

DS  
GL

- Les services de santé au travail
- Les maisons départementales des personnes handicapées
- L'Agefiph

Les rôles de ces acteurs se conçoivent en complémentarité les uns avec les autres, dans une logique pluridisciplinaire et collective. Chaque acteur doit pouvoir identifier sa responsabilité et ses actions au regard de son périmètre d'intervention.

Les différents acteurs de l'entreprise inclus dans cette démarche sont astreints à une obligation de discrétion au regard des informations individuelles auxquelles ils pourraient avoir accès.

### **Article 3.1. Le salarié en situation de handicap**

La démarche de reconnaissance du handicap est une démarche personnelle, individuelle et volontaire du salarié. C'est donc par le biais de sa volonté de communiquer sur son handicap qu'il devient le premier acteur de la politique handicap.

### **Article 3.2. Le réseau national des référents handicap**

La loi du 5 septembre 2018 a créé la fonction de référent handicap au sein des entreprises de plus de 250 salariés.

Sur la base de cette nouvelle obligation, la Direction souhaite aller encore plus loin en créant un véritable réseau de référents en son sein. Ainsi, un référent handicap national est nommé au sein de l'UES. Son rôle consiste notamment en l'animation du réseau constitué de référents handicap locaux pour déployer et promouvoir la politique handicap au sein de l'UES Apave.

Le découpage des missions entre le référent national et les référents locaux est le suivant :

- Le référent national a pour rôle de piloter la politique handicap au sein de l'UES. Il est notamment chargé de suivre les engagements de l'accord ainsi que de créer une dynamique et d'animer le réseau des référents handicap locaux ;
- Les référents locaux sont chargés notamment de faire vivre les engagements de l'accord mais également :
  - o d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap en qualité de « tiers de confiance » ;
  - o de faciliter le lien entre les différents acteurs internes / externes : « rôle d'interface » ;
  - o d'être « un ambassadeur » de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les référents locaux sont désignés :

- par Direction des Opérations pour les entités Apave Exploitation France et Apave Infrastructures et Construction France
- par établissements au sein de l'UES pour Apave SA, Apave NDT et Apave International

Il sera fait appel au volontariat pour la désignation des référents locaux dans un délai maximum de 3 mois suite à l'entrée en vigueur du présent accord.

La commission de suivi du présent accord (cf article 10) sera chargée de définir les critères de désignation en cas de pluralité de salariés volontaires.

Lors de l'entretien individuel des référents locaux, un point spécifique sera réalisé concernant le temps nécessaire à ces missions.

En tout état de cause, la mise en œuvre de référents locaux a pour objectif de couvrir l'ensemble du territoire afin d'être au plus près de l'ensemble des salariés de l'UES Apave.

Les référents bénéficient d'une formation d'un jour minimum dont les objectifs seront d'être en capacité d'aborder les sujets suivants :

- l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, les taux d'incapacité, d'invalidité, de reclassement, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- la définition des types de handicap et les moyens de compensation associés pour favoriser l'autonomie des personnes et le maintien dans l'emploi ;
- les aides financières et humaines mobilisables ;
- la mise en œuvre d'une politique handicap et d'un plan d'actions ;
- la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

### **Article 3.3. Les équipes Ressources Humaines**

Les différents acteurs de la Direction des ressources humaines, en lien avec le réseau des référents handicap, assurent le déploiement des mesures de l'accord.

Dans ce cadre, les chargés de recrutement veillent au développement des partenariats et des synergies avec des acteurs locaux (prestataires, associations, institutionnels, entreprises de travail temporaire, etc.) permettant de faire vivre au quotidien la politique handicap Apave.

Le Responsable Ressources Humaines à l'échelle de son périmètre, s'assure notamment, en lien avec le référent handicap local, de la bonne intégration et suivi des salariés en situation de handicap et reste un des interlocuteurs privilégiés en cas de besoin.

### **Article 3.4. La ligne managériale**

Les responsables hiérarchiques sont acteurs du recrutement et de l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'entreprise. Accompagnés par le référent handicap et les équipes Ressources Humaines, ils jouent un rôle clé dans l'accueil du salarié ainsi que dans la prise en compte du management du handicap au quotidien.

Conformément à l'article 6.1, des actions de sensibilisation à destination des managers sont mises en œuvre.

### **Article 3.5 Les services de santé au travail**

Les services de santé au travail accompagnent les salariés sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir et d'améliorer l'insertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs. Le suivi médical des salariés a notamment pour objectif de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Il est rappelé que lorsque l'employeur ou le salarié communique la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé au service de santé au travail, ce dernier bénéficie d'un suivi médical adapté à son état de santé par le médecin du travail.

### **Article 3.6 Les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)**

Il existe une MDPH par département. C'est le département de résidence de la personne en situation de handicap qui détermine quelle MDPH doit être consultée pour toute question relative au handicap.

Les MDPH assurent une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil auprès des personnes handicapées.

En outre, les MDPH attribuent :

- les Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et les cartes d'invalidité (CI) ;
- les Allocations Adultes Handicapés (AAH) ;
- les Prestations de Compensation du Handicap (PCH).

Les MDPH peuvent être sollicitées pour toute question ou conseil relatif à l'élaboration du dossier de RQTH, AAH ou PCH.

C'est au sein des MDPH que siègent les Commissions pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

### Article 3.7. L'AGEFIPH

L'AGEFIPH a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail.

Au service de cette mission, l'AGEFIPH :

- Collecte et gère les contributions des entreprises privées soumises à l'obligation d'emploi de 6% ;
- Noue et anime des partenariats avec les acteurs publics nationaux et locaux (Conseils régionaux, Pôle emploi...) destinés à amplifier les politiques publiques en faveur des personnes handicapées ;
- Propose une offre d'interventions composée de conseils, d'accompagnement et d'aides financières destinés aux personnes handicapées et aux entreprises.

Les interventions de l'AGEFIPH s'adressent :

- Aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi dont les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mais également les titulaires de la carte d'invalidité et les titulaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH).
- Aux entreprises privées, quelle que soit leur taille, qu'elles soient soumises ou non à l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

## Article 4 – Développer et renforcer la communication et les échanges autour du handicap

La méconnaissance éventuelle de certains handicaps et de leurs conséquences ainsi que les stéréotypes ou les représentations sont autant d'obstacles à l'insertion des personnes handicapées dans le monde professionnel, comme à la réussite de leur intégration et de leur parcours professionnel.

Pourtant, un certain nombre de handicaps sont invisibles et ne nécessitent pas nécessairement d'aménagement du poste de travail.

DS  
BP

DS  
AL

DS  
GL

Afin de faire face à cette réalité, Apave et les organisations syndicales s'accordent sur l'importance de poursuivre et de renforcer les actions réalisées au sein des établissements de l'UES Apave afin d'inscrire le handicap dans le quotidien de chacun. Cela suppose une politique volontariste de communication en valorisant les pratiques et projets locaux.

Parmi les actions à poursuivre ou à déployer :

- Participation annuelle à la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées en développant des actions de communication et de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés pour repenser la représentation du handicap ;
- Une communication annuelle sera institutionnalisée (flyers, affiches ou lettres d'informations) ayant vocation à sensibiliser/informer sur les typologies de handicap, les aides possibles, les démarches de reconnaissance ainsi que présenter les acteurs internes et externes œuvrant en faveur du handicap ;
- Organisation d'ateliers d'animation sur site ;
- Création d'un guide RH destiné notamment aux acteurs du recrutement (RH et responsables hiérarchiques) pour faciliter l'intégration et l'accompagnement des salariés en situation de handicap ;
- Intégration dans l'intranet RH d'un volet Qualité de Vie au Travail comprenant une rubrique Handicap avec du contenu informatif visible par tous ;
- Intensification des échanges avec les médecins du travail, principal interlocuteur de proximité pour le salarié et externe à l'entreprise, sur les mesures et accompagnements possibles en faveur de l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Dans ce cadre, une communication de cet accord est faite à l'attention des services de santé au travail ;
- Création d'une identité visuelle graphique spécifique "Handicap" pour l'ensemble des communications afin d'être facilement identifiable et repérable ;
- La politique handicap Apave fera l'objet d'une mention spécifique auprès des partenaires de l'Apave et notamment des écoles dans le cadre de sa politique stagiaire / alternant.

Un bilan des actions réalisées dans ce cadre sera présenté lors de la Commission de suivi.

L'ensemble des éléments relatifs à la politique handicap au sein de l'UES ainsi que la liste nominative des référents seront mis en ligne sur l'Intranet Apave.

## Article 5 – Informer les salariés sur la démarche de reconnaissance RQTH

Les salariés, lors de leur embauche, sont informés du présent accord.

Il est rappelé que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) résulte d'une démarche volontaire et personnelle de la personne concernée auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Cette démarche doit être renouvelée périodiquement.

Les acteurs de la politique handicap d'Apave énumérés à l'article 3 du présent accord, qu'ils soient internes ou externes, accompagnent les salariés face à leurs questions sur cette démarche.

DS  
BP

DS  
AL

DS  
GL

Le salarié ne souhaitant pas communiquer sur sa démarche vis-à-vis de son responsable hiérarchique pourra, le cas échéant, s'adresser directement à la DRH ou auprès d'un référent handicap local pour la mise en œuvre du dispositif.

## CHAPITRE III – FAVORISER LE RECRUTEMENT, L'ACCUEIL ET L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

La Direction attache une grande importance à l'égalité des chances et à la diversité. C'est notamment dans ce cadre qu'elle met en œuvre une politique d'emploi volontariste pour recruter et intégrer des personnes en situation de handicap.

Toutefois, les indicateurs montrent une stagnation du nombre d'embauches de personnes en situation de handicap recrutées au cours des trois dernières années au sein de chacune des entités tant sur les métiers opérationnels que pour les postes administratifs.

Cette stagnation peut notamment s'expliquer par les difficultés rencontrées par les entités de l'UES pour recruter compte tenu d'un marché de l'emploi des travailleurs handicapés pénurique concernant nos emplois ainsi que de l'existence de situation de Handicap parfois difficilement conciliable avec les contraintes liées à l'activité principale de l'entreprise : technique, itinérante, avec des interventions en clientèle ne facilitant pas l'adaptation des postes de travail.

Malgré ce constat, la Direction entend, au travers notamment des mesures prévues par le présent accord, agir sur les causes de ces difficultés afin de favoriser l'accueil et l'insertion des personnes handicapées en son sein.

### Article 6 – Faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap

#### Article 6.1 Poursuivre le principe de non-discrimination mis en œuvre

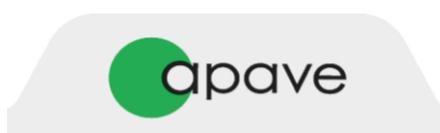
La loi du 11 février 2005 modifiée par la loi du 9 août 2014 instaure, par le biais de l'article L. 5213-6 du code du travail, un principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés. En effet, cet article précise que « l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. ».

De même, cet article précise que « le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3. »

Dans cet esprit, la Direction s'engage à mettre en œuvre tous les moyens pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. Des actions de sensibilisation à destination des managers sont mises en œuvre pour éviter toute discrimination.

Tout salarié ayant subi des propos ou actes discriminatoires pourra alerter le référent handicap local ou national.

La Direction rappelle que sur l'ensemble des postes à pourvoir, les recrutements sont réalisés uniquement sur la base des compétences, qualifications et qualités professionnelles. Ces postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap.



Ainsi, toutes les annonces d'emplois en CDI, CDD, intérimaires, stages de formation en alternance ou s'inscrivant dans un parcours d'étude comportent la notion « Entreprise Handi-engagée » et seront diffusées sur les plateformes de recrutement spécialisées.

Plus généralement, l'objectif est d'intégrer, à toutes les étapes du processus de recrutement Apave, la politique Handicap, de la rédaction de l'annonce à l'intégration.

## Article 6.2 Développer les relations avec les acteurs spécifiques du marché du recrutement

Les organismes en charge de l'insertion de personnes en situation de handicap rencontrent de très grosses difficultés à proposer des candidatures à des emplois tertiaires, et particulièrement à un niveau bac + 2 et au-delà.

Néanmoins, les établissements composant l'UES Apave ont établi et poursuivent le développement des partenariats avec des organismes spécialisés dans l'insertion et l'embauche de travailleurs handicapés tels que Pôle Emploi, les structures du réseau OPS (Organismes de Placement Spécialisés) et l'AGEFIPH.

De même, la Direction entend poursuivre et développer les partenariats avec les acteurs spécialisés en matière de recrutement tels que Talents Handicap ou Handicapjob.

La Direction prend soin de développer les démarches afin de susciter des candidatures (forum, semaine du handicap...). Cela passe notamment par l'instauration d'une communication systématique des offres d'emploi de l'UES auprès de l'Agefiph, des agences d'intérim et organismes spécialisés dans l'insertion des salariés handicapés ainsi que l'intégration des carnets d'adresse Cap Emploi pour la diffusion d'annonces.

## Article 6.3 Développer les partenariats avec les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA)

Le secteur du travail protégé et adapté (STPA) est composé d'Établissements de Services et d'Aides par le Travail (ESAT) et d'Entreprises Adaptées (EA).

- Les ESAT proposent aux personnes en situation de handicap une activité professionnelle, dans des conditions de travail aménagées avec un soutien médico-social et psycho éducatif afin de favoriser leur autonomie et leur épanouissement.
- Les EA permettent à leur personnel porteur de handicap de travailler en milieu ordinaire sur des missions ponctuelles, l'occasion pour eux de découvrir les métiers de l'entreprise et d'être positionnés en renfort dans le cadre de la mise à disposition de personnel.

La passation de contrat de sous-traitance : fournitures, prestations de service ou mise à disposition de personnel avec le secteur adapté et protégé représente un réel levier d'intégration pour les personnes en situation de handicap.

Ce secteur propose des prestations dans des filières d'achats très variées (restauration, entretien espaces verts, travaux bureautiques, numérisation et archivages, transports, recyclage, etc.) et de la mise à disposition de personnel sur site.

En ce sens, les établissements de l'UES Apave ont à cœur de faire perdurer et développer les partenariats avec le secteur protégé.

A ce titre, la Direction s'engage, en collaboration avec le service achat, à réaliser durant la 1ère année de l'accord une étude sur les contrats effectués auprès des prestataires du secteur protégé afin d'identifier les partenariats à privilégier et à développer pour répondre aux besoins des agences locales Apave.

Le réseau des référents Handicap mettront à disposition des Chefs d'Établissements un listing de prestataires pouvant répondre à des besoins locaux et accompagneront les structures dans le choix des prestations / prestataires.

Nos partenariats existants avec nos ESAT / EA référencés seront privilégiés.

Les partenariats avec les ESAT et les EA seront privilégiés pour tous les sites dont l'effectif est supérieur à 20 salariés.

## Article 7 – Favoriser l'intégration des salariés handicapés

Le parcours d'intégration est un élément clef facilitant la prise de poste d'un salarié. D'une manière générale et dans les premiers mois de son intégration, un suivi rapproché du nouveau salarié est assuré par son management direct, le référent handicap et les différents acteurs RH afin de prévenir les difficultés, de suivre et de favoriser son intégration.

### Article 7.1 Confidentialité

La connaissance de la situation de handicap est partagée uniquement entre le service RH, référent handicap, médecin du travail, le salarié et son responsable hiérarchique. Tel que précisé à l'article 3.1, la démarche de reconnaissance du Handicap relève d'une volonté individuelle. A ce titre, lors de l'intégration, le responsable Ressources Humaines et/ou Référent handicap sollicite l'accord du salarié ayant fait part de sa qualité de travailleur handicapé au moment de son recrutement, sur sa volonté de communiquer auprès de l'équipe qui va l'accueillir.

### Article 7.2 Intégration et aménagements

Comme tous les nouveaux embauchés, le salarié ayant le statut de travailleur handicapé ont accès à l'ensemble des dispositifs d'intégration et de formation applicables au sein des établissements de l'UES Apave.

Cependant, et afin de prendre pleinement en considération les spécificités liées au handicap, garantir une intégration réussie et une relation de travail inscrite dans la durée, la Direction et les organisations syndicales souhaitent mettre en place un dispositif spécifique complémentaire.

Ainsi, la question du handicap et de sa reconnaissance sera systématiquement abordée au cours du processus de recrutement lors de l'entretien RH. De même, le dossier d'embauche évolue afin de permettre au nouvel embauché qui le souhaite de préciser sa reconnaissance de travailleur handicapé.

Cet ajout permet notamment à l'équipe RH d'accompagner au mieux le nouvel embauché, en lien avec le responsable hiérarchique, et de déterminer ensemble si des mesures spécifiques sont nécessaires à son accueil dans nos établissements (aménagement de poste ou organisation d'une visite d'information et de prévention avant la prise de poste par exemple).

Enfin, cela permet également de mettre en relation le nouvel arrivant avec son référent handicap par le biais d'un message électronique de bienvenue et proposant un échange afin d'identifier les éventuelles mesures d'accompagnement et/ou d'organisation/aménagement de poste.

DS  
BP

DS  
AL

DS  
GL

### Article 7.3 Entretien Individuel Spécifique

La Direction proposera, à tous les salariés ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, un entretien spécifique avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines et/ou le Référent Handicap local.

Cette proposition d'entretien spécifique sera réalisée par courriel et renouvelée annuellement par la Direction des Ressources Humaines. Après cette information, la prise de rendez-vous avec le(s) représentant(s) de la Direction des Ressources Humaines sera à l'initiative de chaque salarié concerné.

Les salariés ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et ayant fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier pourront bénéficier de cet entretien spécifique. Suite à cet entretien, le représentant de la Direction des Ressources Humaines et/ou le référent Handicap fera un point avec le responsable hiérarchique si le salarié le souhaite.

L'information relative à la possibilité de demander une visite médicale au service de santé au travail sera transmise au salarié reconnu travailleur handicapé lors de cet entretien.

## CHAPITRE IV – AGIR POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

### Article 8 – Maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi est un axe important de l'accord. La Direction des Ressources Humaines souhaite, en concertation avec la médecine du travail, maintenir, dans la mesure du possible, dans l'emploi les salariés en situation de handicap en s'appuyant en outre sur les dispositions réglementaires.

Pour rappel, le maintien dans l'emploi fait référence à toute restriction d'aptitude ou risque d'inaptitude susceptible de constituer une menace pour l'emploi d'un salarié.

#### Article 8.1 Lever les freins à la reconnaissance en accompagnant les salariés dans leur démarche de reconnaissance de travailleur handicapé

Il existe plusieurs freins dans le cadre d'une démarche de reconnaissance de travailleur handicapé. En effet, la lourdeur des démarches ainsi que les craintes pour son emploi sont les principaux freins que peuvent rencontrer les salariés concernés.

Avec pour objectif de lever au maximum ces freins, la Direction des ressources Humaines s'inscrit dans une démarche d'accompagnement caractérisée par les actions suivantes :

- **Identifier les bénéficiaires pour mieux les accompagner** : la Direction des Ressources Humaines s'engage à ce titre à contacter chaque année, les salariés susceptibles de voir leur poste ou leur temps de travail aménagé au titre de la reconnaissance de travailleur handicapé. Cette prise de contact pourra se faire notamment sur les conseils de la médecine du travail ;
- Chaque salarié entamant une démarche ou un renouvellement de reconnaissance de travailleur handicapé bénéficie d'une **autorisation d'absence rémunérée pouvant aller jusqu'à une journée**. En effet, la MDPH peut, lors de la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé,



convoquer le salarié afin d'obtenir un complément d'informations. L'entreprise prend alors en charge l'accomplissement de cette démarche sur justificatif et présentation de la convocation à concurrence d'un jour fractionnable en deux demi-journées. Ce temps dédié sera considéré comme du temps de travail effectif pour le décompte du temps de travail et l'acquisition des congés payés. Le salarié qui bénéficie de cette autorisation d'absence rémunérée s'engage à fournir sa reconnaissance de travailleur handicapé à l'entreprise.

- **Envoi systématique, auprès des salariés ayant fait valoir leur reconnaissance de travailleur handicapé, d'un message électronique de présentation de la politique handicap de l'UES ainsi que de leur référent handicap ;**
- Proposition d'un **entretien spécifique annuel pour chaque salarié ayant le statut de travailleur handicapé avec le Responsable Ressources Humaines ou le Référent handicap** pour faire le point sur l'exercice de son activité, l'ergonomie de son poste de travail et les besoins d'aménagements éventuels, les souhaits de formation dans le cadre de l'évolution de carrière. Sur ce dernier point, une information spécifique sera effectuée auprès du salarié afin de lui présenter les dispositifs particuliers existants pour les salariés ayant le statut de travailleur handicapé .
- Un **suivi des dates de renouvellement de la reconnaissance de travailleur handicapé est** effectué par le référent handicap local. Ainsi, il a la charge d'informer les salariés bénéficiant d'une reconnaissance travailleur handicapé 6 mois avant la date d'échéance de leur reconnaissance afin que ceux-ci puissent, s'ils le souhaitent, entamer les démarches administratives de renouvellement de leur statut.

## Article 8.2 Réaménager et/ou adapter le poste de travail

La Direction porte toute son attention au maintien dans l'emploi des salariés ayant le statut de travailleurs handicapés, mais également aux salariés fragilisés par l'aggravation de leur état de santé ayant entamé une démarche pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Pour faciliter l'exercice de leur activité professionnelle, il s'agit donc d'aménager le poste des salariés en situation de handicap, après avis du médecin du travail, notamment pour ce qui concerne :

- l'accès au poste de travail et son ergonomie,
- l'aménagement éventuel des conditions de travail.

La Direction des Ressources Humaines sollicitera la Direction immobilière afin de renforcer les études d'accessibilité des locaux.

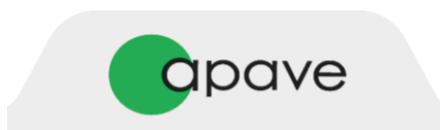
Avec l'accord du salarié, le responsable hiérarchique est informé de la situation de handicap et est intégré dans les différentes démarches.

Ces mesures sont prises en concertation avec la médecine du travail, notamment au vu des éventuelles restrictions médicales émises. La Direction des Ressources Humaines peut également faire appel, si nécessaire, aux services d'un acteur spécialisé dans l'ergonomie des postes de travail. Le salarié est intégré à l'ensemble de ces démarches.

Pour les projets de construction, l'accès devra être rendu possible pour tout type de handicap lors de la conception.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne doit, en aucun cas, être un frein à une candidature au sein d'Apave. En ce sens, la Direction s'engage, dans la mesure du possible, à procéder aux aménagements nécessaires permettant l'accueil et l'intégration des candidats porteurs d'un handicap, que ce soit pour un stage, un contrat d'apprentissage ou en emploi en CDD ou CDI.

Par ailleurs, afin de favoriser le maintien des salariés dans l'emploi, la Direction prend le même engagement en cas de reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés en cours de carrière au sein d'Apave.



DS  
BP

DS  
OL

14 / 19

DS  
GL

### **Article 8.3 : Favoriser les demandes de travail à temps partiel**

Le maintien dans l'emploi peut également passer par un aménagement de l'organisation du travail. Ainsi, le passage à temps partiel doit être un levier permettant un maintien effectif dans l'emploi des salariés en situation de handicap ainsi qu'aux entités de l'UES Apave de remplir leurs engagements en la matière.

A ce titre et en concertation avec la médecine du travail et en lien avec le référent handicap et le responsable hiérarchique, la Direction des Ressources Humaines s'engage à apporter une attention particulière aux demandes de passage à temps partiel d'un salarié ayant une reconnaissance de travailleur handicapé lorsque cette réduction du temps de travail permet un maintien dans l'emploi du salarié.

Dans ce cadre, il est proposé en priorité, lorsque cela est possible, un passage à temps partiel sur le poste occupé. En cas d'impossibilité, il est alors proposé au salarié l'ensemble des postes ouverts à un temps partiel relevant de sa catégorie d'emploi et correspondant à ses compétences professionnelles. Une information sera aussi apportée au salarié sur les conséquences d'un passage à temps partiel notamment sur le calcul de l'indemnité de départ à la retraite ou d'une éventuelle pension d'invalidité.

### **Article 8.4 Accompagner par le biais de la formation professionnelle**

#### Article 8.4.1. Accompagner les salariés reconnus travailleurs handicapés

Les établissements composant l'UES Apave s'engagent à proposer aux travailleurs handicapés les formations nécessaires au développement de leur employabilité ainsi qu'à leur maintien dans leur poste de travail. Ces formations doivent prendre en compte les besoins du salarié et l'évolution de son handicap.

Ainsi, la Direction s'engage :

- A faire un point précis sur ses besoins avec le travailleur handicapé au cours de son Entretien Annuel et Professionnel ; un entretien complémentaire pourra également être tenu sur demande expresse du salarié concerné selon les modalités définies à l'article 7.3. du présent accord ;
- A proposer et prendre en charge les formations nécessaires à l'utilisation des outils mis en place dans l'UES dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié.

#### Article 8.4.2. Sensibiliser les acteurs du recrutement

La Direction des Ressources Humaines, ainsi que la ligne managériale, constituent un vecteur de communication important et ont un rôle primordial à jouer dans la diffusion des mesures du présent accord. A ce titre, la communauté RH veille à l'application de la politique définie.

Pour ce faire, une sensibilisation est dispensée aux équipes Ressources Humaines pour leur permettre une meilleure connaissance des dispositifs en faveur du handicap dans l'entreprise.

#### Article 8.4.3. Former les référents handicap

L'ensemble des référents handicap bénéficieront d'une formation adaptée leur permettant d'assurer pleinement leur rôle et leurs missions.

<sup>DS</sup>  
BP

<sup>DS</sup>  
AL

<sup>DS</sup>  
GL

## CHAPITRE V – PARTENARIAT ASSOCIATIF

Il sera mis en place un partenariat avec le milieu associatif afin de promouvoir la formation, la qualification et l'emploi des personnes en situation de handicap en accompagnant les jeunes adolescent(e)s handicapé(e)s dans leur parcours de formation et la construction de leur projet professionnel.

### Article 9.1. Missions de l'association

L'association :

- Proposera des candidatures de jeunes en situation de handicap, pour des stages de courte ou longue durée : du stage de 3<sup>ème</sup> en passant par les stages de bac professionnel, BTS, stage de fin d'études de 6 mois, en apprentissage en alternance, ainsi que pour des PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel),
- Proposera des candidatures de jeunes à la recherche d'un emploi (candidats de 15 à 30 ans),
- Accompagnera la Direction sur la définition de l'accompagnement nécessaire (équipements, organisation du poste de travail, tutorat / mentorat, - ...) à la bonne intégration de ces stagiaires, alternants et candidats, tout au long de leur parcours d'intégration au sein de l'Entreprise,
- Sensibilisera les tuteurs quant à leurs rôles et missions dans l'accueil et l'accompagnement des jeunes en situation de handicap.

### Article 9.2. Missions de la Direction Apave

La Direction s'engage à :

- Examiner avec soin les C.V de jeunes candidats en situation de handicap proposés par l'association,
- Accueillir des candidats leur permettant ainsi l'accès à des immersions professionnelles et la poursuite de la construction de leur projet professionnel,
- Organiser des stages inter-services à savoir des semaines de stage « découverte » pour 8 à 12 jeunes en situation de handicap, scolarisés en 3ème ou seconde.

## CHAPITRE VI – DISPOSITIONS FINALES

### Article 10 – Commission de suivi

Une commission de suivi sera chargée de veiller à la bonne application et mise en œuvre du présent accord. Elle pourra notamment proposer toute mesure d'ajustement au regard d'éventuelles difficultés rencontrées.

La commission sera composée :

- De 2 représentants de la Direction,
- De 2 représentants par organisation syndicale représentative signataire,
- Du référent national,
- Des référents locaux.

La commission se réunira une fois par an au cours du deuxième trimestre de l'année N+1 de son entrée en vigueur.

Lors de cette réunion en année N, un bilan de l'année N-1 sera présenté avec un état des actions mises en œuvre dans le cadre de cet accord.

Les documents relatifs à la réunion, notamment les indicateurs, seront transmis 5 jours ouvrés avant la réunion.

La Direction présentera chaque année, dans le cadre de la commission de suivi du présent accord, le bilan des actions de communication, de sensibilisation, ainsi que les indicateurs :

- Relatifs aux effectifs de l'année n-1
- Relatifs au suivi des actions en matière de recrutement, d'accueil et d'intégration, de l'année n-1 à savoir :
  - Nombre de Travailleurs handicapés par établissement et par CSP ;
  - Nombre de Travailleurs Handicapés recrutés dans l'année par CSP, par type de métier (technique/fonctionnel) et par type de contrat (CDI/CDD) ;
  - Nombre et type d'actions relatives au recours à des stagiaires/alternants/salariés proposé par l'association partenaire
- Relatifs au suivi des actions en matière de maintien dans l'emploi, de l'année n-1 à savoir :
  - Nombre de nouvelles reconnaissance RQTH et nombre de renouvellement établis au cours de l'année ;
  - Nombre d'entretiens spécifiques réalisés en application de l'article 7.3. du présent accord ;
  - Suivi de la contribution AGEFIPH par entité au sens l'UES
  - Suivi des départs salariés ayant une RQTH (cf bilan social)
  - Nombre d'aménagements de poste réalisés et typologie (aménagement de poste, de véhicule, achat de matériel, mesures organisationnelles, ...)
  - Nombre de reclassements
  - Nombre d'alerte de cas de discrimination et suites données
  - Nombre de contrats passés avec les ESAT / EA

## Article 11 – Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révision conformément aux dispositions du Code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

## Article 12 – Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une Organisation Syndicale représentative au sein de l'Entreprise non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

<sup>DS</sup>  
BP

<sup>DS</sup>  
AL

<sup>DS</sup>  
GL

### Article 13 – Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 (trois) ans et entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023, une fois les formalités légales de dépôt réalisées.

A son échéance, le présent accord cessera de produire tout effet et ne saurait être renouvelé par tacite reconduction.

### Article 14 – Notification, publicité et dépôt

La Direction notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Tout accord / avenant d'entreprise est rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne.

Après la conclusion du présent accord, les parties peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication prévue à l'article L.2231-5-1 du Code du Travail. Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

A défaut d'un tel acte, l'accord est publié dans une version rendue anonyme.

Le présent accord sera déposé par la Direction de l'Entreprise :

- en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée des parties en PDF) via la plateforme de téléprocédure «TéléAccords» à l'adresse [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) pour transmission automatique du dossier à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente ,
- et au Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature du présent accord.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction.

Fait à Paris, le 23/03/2023

<u>Pour l'UES APAVE</u> Philippe MAILLARD	P/O	DocuSigned by: <i>Gérard CRÉT</i> 07A64DCD8DB5434...
--	-----	--

<u>Pour la F3C CFDT,</u> Bruno PARMENTIER	DocuSigned by: <i>PARMENTIER Bruno</i> 05DF5E81AFAB400...
--	---

<u>Pour la FIECI CFE-CGC,</u> Olivier LARGE	DocuSigned by: <i>LARGE Olivier</i> C407F2A30D234E3...
--	--

<u>Pour le Syndicat CGT des APAVE'S,</u> Sandrine ROUSSELOT
--

## GLOSSAIRE

**AGEFIPH** : Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées.

**AAH** : Allocations Adultes Handicapés.

**CDAPH** : Commission Départementale des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

**DREETS** : Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités. La DREETS est le nouveau nom de la DIRECCTE (Direction Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi).

**DOETH** : La Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés est un document de référence qui synthétise l'ensemble des informations concernant les actions menées par l'entreprise en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées au cours de l'année écoulée (nombre de personnes handicapées dans les effectifs, de contrats de sous-traitance, etc.).

**DSN** : Déclaration Sociale Nominative.

**EA** : Une Entreprise Adaptée emploie au moins 80% de travailleurs handicapés. Les salariés employés par ces entreprises ont un contrat de travail classique.

**ESAT** : Entreprises et Services d'Aides par le Travail. Il s'agit d'établissements dits médico-sociaux qui accueillent les personnes qui ont une capacité de travail inférieure à un tiers de celle des personnes valides. Ces personnes n'ont pas un contrat classique, contrairement aux personnels des Entreprises Adaptées mais ont un contrat de soutien et d'aide par le travail. Elles sont considérées comme "usagers" de l'établissement.

**LADAPT** : Ligue pour l'adaptation du diminué physique du travail : association pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées.

**MDPH** : Maison Départementale des Personnes Handicapées.

**MH** : Mission Handicap.

**OPS** : Organismes de placement spécialisés. Ils assurent les missions dévolues auparavant par les Cap emploi et les Sameth. A ce titre, ils proposent aux personnes en situation de handicap et aux employeurs des accompagnements pour soutenir leurs démarches de recherche d'emploi, de recrutement ou de maintien dans l'emploi.

**RQTH** : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

**SEEPH** : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

**Taux d'emploi** : Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute entreprise d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap, au sens de l'article L5212-13 du code du travail, dans une proportion de 6% de l'effectif total.

**TH** : Travailleur Handicapé.

**Unité Bénéficiaire** : En termes d'emploi direct, une Unité bénéficiaire est l'équivalent temps plein d'un travailleur handicapé. En ce qui concerne l'emploi indirect, les unités bénéficiaires sont calculées par la conversion du montant des contrats de fournitures ou de prestations de service passés avec des ESAT/EA.