

Accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Préambule

La diversité et l'égalité des chances sont au cœur de l'engagement des actions de La Renaissance Sanitaire.

Elles motivent son engagement en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Le présent accord est conclu en application de l'article L 2 242-13 du code du travail.

Il s'inscrit dans la politique de branche concrétisée par l'accord Croix-Rouge - FEHAP - SYNEAS 2011-2015 du 1er juin 2010.

Il s'articule avec les accords d'entreprise relatifs à l'emploi des seniors (18 novemb2009), la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (1er juillet 2008), la prévention de la pénibilité au travail (26 novembre 2012) et au temps partiel (18 novembre 2009).

Il porte principalement sur :

- la sensibilisation au handicap de l'ensemble des salariés ;
- l'accès à l'emploi ;
- le maintien dans l'emploi ;
- la formation et la promotion professionnelles ;
- les conditions de travail et d'emploi.

Les actions de prévention des risques professionnels (dont les risques psychosociaux) et du handicap seront poursuivies dans le cadre notamment des diagnostics et enquêtes "troubles musculo squelettiques", des formations à la manutention et de l'acquisition de matériels facilitant le travail. Le personnel d'encadrement sera aussi sensibilisé à la prévention des situations de handicap au travail (physique et psychique).

Article 1 - Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés des établissements de La Renaissance Sanitaire.

Article 2 - Acteurs concernés

La mise en œuvre du présent accord se fera avec l'implication du service interprofessionnel de santé au travail (SISAT), des référents "troubles musculo squelettiques" (TMS) ainsi que des instances représentatives du personnel dans le champ de leurs compétences respectives (délégués du personnel, comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail {CHSCT}, comités d'établissements {CEts})

il
LMP-R
CG
OS
A

et comité central d'entreprise {CCE}), et plus généralement avec l'implication de l'ensemble des salariés.

L'employeur s'engage à désigner, sur chacun de ses sites hospitaliers, un référent handicap, dont les missions consistent à impulser et mettre en œuvre les engagements en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap.

Article 3 - Objet

30. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Est considérée 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 ».

La demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé résulte d'une démarche volontaire de la personne concernée, de ses représentants ou de différentes instances précisées par la loi.

Se faire reconnaître travailleur handicapé permet d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle.

L'employeur ne peut saisir la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) pour obtenir cette reconnaissance pour l'un de ses salariés. Il s'engage toutefois, si le salarié le sollicite, à accompagner ce dernier dans ses différentes démarches de reconnaissance.


Une attention particulière sera portée à la réalisation de campagnes de sensibilisation de l'ensemble des salariés.

31. Embauche de personnes en situation de handicap

311. Mesures en faveur du recrutement de personnes en situation de handicap

L'employeur favorise l'embauche de personnes handicapées par :

- la diffusion des offres disponibles ouvertes aux personnes ayant la reconnaissance de « travailleurs handicapés » au même titre que des salariés qui ne sont pas reconnus ;
- la diffusion en interne des postes à pourvoir aux salariés ayant la reconnaissance de « travailleurs handicapés » et bénéficiant d'une formation ou expérience adaptée aux métiers de l'entreprise, au même titre que les salariés qui ne sont pas reconnus ;
- la sensibilisation des personnes en charge du recrutement ;
- le développement de contacts au sein des établissements d'enseignement supérieur et des centres de formations des apprentis pour inciter les étudiants en situation de handicap à postuler ;

 il
LMD-r 2
(y) 05
CG
Pj

- le travail avec des partenaires du recrutement sensibilisés au recrutement de personnes reconnues travailleurs handicapés (ex : réseau CAP emploi...).

312. Actions menées avec des structures spécialisées partenaires

L'employeur continuera de s'appuyer sur les structures spécialisées agissant en faveur des personnes handicapées :

- caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), dont son service social ;
- SISAT, dont sa cellule de maintien dans l'emploi ;
- maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ;
- CDAPH ;
- Pôle Emploi ;
- réseau Cap Emploi ;
- association chargée de mettre en œuvre l'accord de branche relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- organisme paritaire collecteur agréé de la branche sanitaire, sociale et médico sociale (UNIFAF).

Il mettra en œuvre une participation active au sein de ces différentes structures.

313. Procédure de recrutement

En vertu du principe de non discrimination, tous les postes sont ouverts à tous les candidats sauf inaptitude médicalement constatée.

314. Stages dans les établissements

L'employeur s'engage à favoriser l'accueil en stage de personnes ayant une reconnaissance de travailleurs handicapés.


Pour chaque stagiaire accueilli, une convention est conclue entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'organisme de formation ou l'organisme œuvrant pour l'insertion professionnelle.

32. Intégration des travailleurs handicapés

321. Actions de sensibilisation

Les actions de sensibilisation s'inscriront selon les principes suivants :

- l'implication de chaque salarié dans l'accueil et la bonne intégration des travailleurs handicapés ;
- l'égalité de traitement pour les travailleurs handicapés sur le lieu de travail, ainsi que dans le cadre des activités sociales et culturelles.

 LMD-^r₃
es CD
il CG B.

Une information sur la politique de l'entreprise sera diffusée à l'ensemble des salariés, notamment sur les principes et engagements de l'entreprise en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi de personnes ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés.

Le personnel d'encadrement et les membres des instances représentatives du personnel seront particulièrement sensibilisés, en particulier grâce à la diffusion des supports d'information publiés par l'OETH et aux interventions de chargés de mission de cet organisme complétées par celles du référent handicap.

Les commissions de la formation constituées par chaque comité d'établissement (CEts) étudient en particulier les problèmes spécifiques concernant les emplois, le travail et les restrictions médicales.

322. Période d'essai

Dès la prise effective du poste, et pour toute la durée de l'essai, l'employeur aménage le poste de travail si cela s'avère nécessaire.

Des bilans réguliers pourront être réalisés avec l'encadrement, le service de santé au travail, le salarié et le référent handicap pour évaluer l'intégration du salarié au sein de l'équipe et son adaptation au poste.

33. Maintien en emploi des travailleurs handicapés

Compte tenu de la présence d'emplois connaissant des conditions d'aptitudes particulières, des moyens appropriés sont mis en œuvre pour maintenir les salariés dans l'emploi avant qu'une situation de handicap ou éventuellement une inaptitude professionnelle se déclare.


À cette fin, l'employeur, avec en particulier l'appui de l'OETH, continuera de mettre en œuvre les aménagements de postes et formations nécessaires au reclassement des salariés dans des postes conforme à leurs aptitude et capacités.

Il proposera, le cas échéant, aux salariés présentant un risque d'inaptitude à court - moyen - long terme :

- des bilans handicap personnalisés dont l'objectif sera de trouver des actions de maintien dans l'emploi : formations, aménagement de poste, aménagement d'horaires ;
- des bilans de reconversion professionnelle.

34. Formation des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les autres salariés.


il
CGC
Pö
MM-P

À ce titre, ils peuvent saisir leur responsable ressources humaines et / ou leur supérieur hiérarchique et / ou le référent handicap pour que soient examinés leur parcours de formation et les besoins qu'ils estiment nécessaires.

35. Conditions de travail et évolution de carrière des travailleurs handicapés

351. Égalité de traitement

Les travailleurs handicapés bénéficient de formation, d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes.

Le personnel d'encadrement est sensibilisé sur l'égalité de traitement en matière d'évolution professionnelle des travailleurs handicapés.

352. Aménagement des horaires de travail des travailleurs handicapés

Lorsque des aménagements d'horaires individualisés sont propres à faciliter l'accès à l'emploi, l'exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi des travailleurs handicapés, la hiérarchie en examine la possibilité au regard des contraintes opérationnelles et des préconisations du service de santé au travail. Les horaires pourront être adaptés au vu de contingences extérieures au travail ou comporter des temps de repos en cours de journée.

36. Retraite anticipée

L'employeur s'engage à accompagner, dans les différentes démarches administratives, le travailleur handicapé qui souhaiterait bénéficier d'une retraite anticipée.

37. Collaboration avec le secteur protégé

L'entreprise entretient des relations commerciales avec le secteur professionnel protégé (recours aux établissements et services d'aides par le travail {ESAT} en particulier).

Elle continuera, dans la mesure de ses possibilités, à maintenir ses relations.

Article 4 - Suivi des engagements

L'employeur justifie chaque année de l'exécution de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés en adressant une déclaration à l'OETH.


il
PO
OS
CD
MMF
CG

La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés continuera de se dérouler sur la base en particulier du rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.

Article 5 - Portée

Le présent accord est conclu dans le cadre notamment des articles L. 2 221-1, L. 2 232-16, L. 2 253-1 et L. 2 253-2 du code du travail.

Si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, actuelles ou futures devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord. Si des dispositions étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

Article 6 - Adhésion

Conformément à l'article L. 2 261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à la DIRECCTE et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétents.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 7 - Interprétation

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les trente jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par l'employeur. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les quinze jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.



056
il CW CG
WMA-f
Pö

Article 8 - Révision

Toute disposition qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Article 9 - Dénonciation

L'accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois, avant l'expiration de chaque année civile sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Dans ce cas, les parties signataires se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Après le délai de maintien en vigueur prévu à l'article L. 2 261-10 du code du travail, la Fondation ne sera plus tenue de maintenir les avantages du présent accord, supérieurs aux dispositions prévues par les textes légaux en vigueur et la convention collective.

Article 10 - Dépôt légal


Un exemplaire papier et un exemplaire en version électronique seront déposés auprès du Service Conventions et Accords Collectifs de la DIRECCTE de Paris, située 35 rue de la Gare 75144 PARIS cedex 19 et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, situé 27 rue Louis Blanc 75010 Paris.

Le texte déposé sera assorti de la liste des établissements de la Fondation et de leurs adresses respectives.

Article 11 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, sauf révision et dénonciation prévues aux articles 8 et 9.

Il prend effet immédiatement.


MNF
OS
CD
CG
R

Fait à Paris, le 25 novembre 2014

Pour la Fondation
La Renaissance Sanitaire

M. Didier GABORIAUD
Président



Pour les organisations syndicales

CFDT

Mme Patricia JOUANNE - déléguée syndicale



CFE - CGC

Mme Christine GOGIBUS - déléguée syndicale

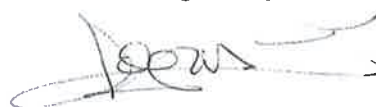


CGT

M. Dominique LEROUX - délégué syndical



Mme Isabelle LAZARUS - déléguée syndicale

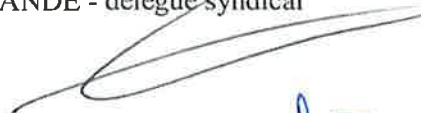


Mme Sophie DECROIX - déléguée syndicale

M. Pascale CRICCO - déléguée syndicale

GIS - UNSA

M. Frédéric LAMANDE - délégué syndical



M. Olivier SALZE - délégué syndical

