

ACCORD HANDICAP**ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

La société The Marketingroup, dont le siège est situé 113 rue Victor Hugo -92300 Levallois Perret, représentée par Madame Christine Coste, Directrice des Ressources Humaines, Ci-après dénommée « la Société »

D'une part,

Et

L'organisation syndicale CFTC, représentée par Monsieur Thomas ZINSOU, délégué syndical,

L'organisation syndicale CFDT, représentée par Monsieur El Hadj CAMARA, délégué syndical,

L'organisation syndicale CGT, représentée par Madame Karine MATOU, déléguée syndicale,

L'organisation syndicale FO, représentée par monsieur Patrick TIOGMO, délégué syndical

D'autre part,

IL A ETE CONCLU LE PRESENT ACCORD D'ENTREPRISE.

PREAMBULE

La stratégie de l'entreprise est fondée sur une politique socialement responsable. La diversité est partie intégrante de notre politique RH, qu'il s'agisse d'un public jeune éloigné de l'emploi, de seniors, de salariés handicapés, ...

Notre volonté de réaffirmer nos engagements d'entreprise socialement responsable et durable a conduit la Direction à vouloir structurer sa politique handicap au niveau du groupe.

Différentes actions ont été menées depuis le début de l'année 2013 pour se faire. Les principales étapes ont été :

- Réflexion RH et mise en place du projet (janvier 2013),

TZ K.M
EC PT
Ca 1

- Rencontre de prestataires en vue de faire réaliser un audit (février 2013)
- Présentation du projet à la Direction et validation (mars 2013)
- Présentation au comité d'entreprise du projet (avril 2013)
- Création du logo « mission handicap » (avril 2013)
- Mise en place de relais handicap par appel à candidature basée sur le volontariat et constitution du comité de pilotage (avril)
- Réalisation du diagnostic par le cabinet Rayonnance intégrant notamment la mise en place d'un questionnaire auprès de l'ensemble des collaborateurs (mai/juin)
- Restitution du diagnostic au comité de pilotage et à l'Agefiph (fin juin)
- Ouverture de la négociation de l'accord

Par la signature du présent accord, les partenaires sociaux confirment leur engagement de renforcer une politique responsable, cohérente et durable en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Cet accord a pour objet de :

- Faire évoluer le regard de l'ensemble des collaborateurs et de du management sur le handicap,
- De fédérer les équipes au sein d'un projet solidaire

En développant des actions de sensibilisation et communication.

- De valoriser les démarches déjà menées et de développer de nouvelles actions visant à renforcer :
 - Le recrutement,
 - L'intégration,
 - La formation,
 - Le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ;
 - Le recours au secteur protégé.

Ce calendrier est rappelé ci-dessous :

Le 2 juillet 2013 : Ouverture des négociations, définition du calendrier, présentation de l'état d'avancement de la politique handicap initiée, présentation des items de l'accord

Le 5 juillet 2013 : présentation détaillée de la Direction de l'ensemble des items de l'accord, échanges.

Le 11 juillet 2013 : envoi par la Direction du projet d'accord.

Le 18 juillet 2013 : échanges complémentaires

Le 25 juillet 2013 : clôture des négociations, signature de l'accord.

1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés exerçant leur activité au sein de la Société.

EC TZ KUY
a 2 DT

2. ROLE ET RESPONSABILITE DES ACTEURS

- DRH : définit le politique handicap dans le cadre d'une politique socialement responsable qui intègre d'une part une démarche de diversité et d'autre part notre responsabilité sociétale en termes de création d'emploi sur le bassin local.
- Chargée de mission handicap (nationale): propose les plans d'actions, assure leur mise en œuvre avec les différents acteurs, coordonne les actions, l'information et la montée en compétences sur l'item du handicap des acteurs de la politique, représente l'entreprise auprès des associations et partenaires spécifiques (cap emploi,...) sur le plan national, assure la veille des dispositifs existants au profit des salariés handicapés, suit les indicateurs et gère le reporting, a en charge avec l'appui des RRH le bilan annuel adressé à la Direccte et présenté au comité de suivi et au comité d'entreprise.
- RRH : met en œuvre les plans d'actions communiqués, suit les objectifs de l'acteur RH recrutement (sourcing...), est proactif concernant le maintien dans l'emploi et la coordination avec le médecin du travail, assure un suivi individualisé
- Chargé de recrutement : développe le réseau de relation avec les acteurs du recrutement local, met en œuvre les moyens nécessaires à la tenue des objectifs de recrutement de salariés handicapés
- Relais handicap : assure une information de premier niveau auprès des salariés en situation de handicap (reconnu ou non), s'implique dans la réalisation des plans d'actions
- Comité de pilotage : composé des relais handicap, de la chargée de mission handicap et de la DRH, le comité suit l'avancée des plans d'action des différentes structures du groupe présentes en France, favorise le benchmark des best-practices
- Les représentants du personnel : conscients de l'importance des engagements et fortement impliqués, les représentants du personnel s'engagent à promouvoir la politique handicap de l'entreprise et à relayer les actions mises en place dans le cadre du présent accord. Les membres du CHSCT pourront notamment intervenir dans la détection des handicaps et des actions nécessaires au maintien dans l'emploi.

3. LE RECRUTEMENT

3.1 – le prévisionnel de recrutement de l'ensemble des postes à pourvoir dans l'entreprise

La société considère que par principe tous les postes sont ouverts aux salariés en situation de handicap.

Outre l'aspect quantitatif, les embauches effectuées doivent être réalisées au regard des qualités personnelles et professionnelles des candidats et non en fonction de leur reconnaissance de travailleur handicapé.

De part notre activité, nous sommes amenés à recruter un nombre important de salariés sur nos différents sites.

Les recrutements concernent principalement des téléconseillers pour lesquels le profil est compatible avec le niveau de qualification des candidats en situation de handicap.

FC TZ KM
a 3 PT

Les partenaires sociaux et la Direction ont définis ont défini un pourcentage de recrutement minimal de salariés handicapés.

Ces recrutements concernent des CDD et des CDI. Ils sont majoritairement à temps plein mais peuvent néanmoins concerner des emplois à temps partiel.

	2012	2 semestre 2013	2014	2015
Effectifs à recruter	400	150	300	300
Notre objectif %		4%	5%	6%

Les moyens pour atteindre cet objectif de recrutement sont définis ci-dessous.

3.2 – la diffusion des annonces

Les annonces sont diffusées sur différents sites de recrutements qui sont systématiquement couplés avec des sites spécialisés dans le recrutement de salariés handicapés.

A date, les annonces de télé conseillers sont diffusées sur le site généraliste de Stepstone ainsi que sur les sites spécialisés (ex :handi-questa).

L'entreprise va recenser tous les sites spécialisés et étudier l'élargissement de ses supports afin de faciliter la mise en relation avec des candidats handicapés.

En cas d'annonce sur un support non couplé à un spécialiste du handicap, l'entreprise s'engage, pour toute diffusion externe de ses postes, à faire systématiquement mention de l'ouverture du poste aux personnes handicapées.

3.3 – le développement des partenariats

Devant les difficultés rencontrées dans l'embauche de travailleurs en situation d'handicap et afin de diversifier son sourcing, l'entreprise souhaite renforcer ses partenariats

L'entreprise s'engage à maintenir et développer de réels partenariats avec tous les types de structures Handi-Emploi (type Cap Emploi, Pole Emploi, Handi pole APEC, Tremplin, etc..), d'y développer de manière régulière des journées portes ouvertes afin de promouvoir nos métiers, d'apporter un éclairage des opportunités de postes existants au sein de nos sites et d'envisager des passerelles de reconversion professionnelle.

L'entreprise adaptera les partenariats selon les zones géographiques et acteurs locaux.

S'il convient de favoriser les recrutements en contrat indéterminée de collaborateurs en situation d'handicap, l'insertion par le stage de jeunes en situation d'handicap représente un levier qu'il s'agit de ne pas négliger.

L'intégration de jeunes stagiaires handicapés en formation apparait comme une réponse pertinente pour les former à nos métiers et vérifier l'adéquation entre les compétences nécessaires et les aptitudes des candidats.

3.3 – les salons

Devant les difficultés rencontrées dans l'embauche de travailleurs en situation d'handicap et afin de diversifier son sourcing, l'entreprise souhaite renforcer sa présence sur les salons spécialisés « Situation Handicap » et ainsi favoriser de nouvelles rencontres.

TZ KM
EC 4 PT
u

L'entreprise maintiendra sa présence sur des salons locaux et développera sa participation à des manifestations spécialisées sur le sujet du handicap (Automic Paris, salon de l'handicap, etc.).

La participation occasionnelle des Relais handicap aux salons sera favorisée afin de permettre un vrai partenariat entre la cellule recrutement et les relais handicap.

3.4 – le développement de l’alternance et le recours aux CRP

Conscients de la forte valeur ajoutée de nos partenariats avec les Centres de rééducation professionnelle en lien direct avec notre domaine d’activité (Certification Conseiller client à distance), l’entreprise s’engage à maintenir les partenariats existants mais aussi à les développer afin de construire de réelles opportunités de reconversion mais aussi d’embauches.

L’entreprise cherchera à développer au mieux l’alternance via les contrats de professionnalisation ou les contrats d’apprentissage pour les plus jeunes afin de former des personnes en situation d’handicap à notre métier.

L’entreprise mettra en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour mettre en place des contrats en alternance.

La première action sera d’identifier les écoles à proximité de nos sites.

Sera notamment étudiée la possibilité de mettre en place un accord cadre avec l’AFPA.

L’objectif cible est d’intégrer 2 personnes au seconde semestre 2013 et ad minima 5 personnes les années suivantes.

Pour chaque contrat de professionnalisation ou contrat d’apprentissage, des tuteurs et maître d’apprentissage seront mis en place par appel à candidature.

3.5 – le versement de la taxe d’apprentissage

L’entreprise s’engage à réserver une partie de la taxe d’apprentissage à des établissements spécialisés accueillant des personnes handicapés.

3-6 le process de recrutement

L’entreprise s’engage à modifier dès que possible, selon le poste et la faisabilité des locaux existants, un process de validation dans le respect de la confidentialité et neutralité.

Les tests seront effectués sans visu des candidats pour la deuxième partie du recrutement (simulation des aptitudes téléphoniques du candidat pour un poste de Teleconseiller par exemple effectuée par le service opérationnel), et ce afin d’éviter toute discrimination à l’embauche.

4. L’INTEGRATION

4.1- la visite médicale d’embauche et le renforcement du rôle de la médecine du travail

La société informera le service de santé au travail de la politique handicap. Un courrier sera adressé au médecin du travail et une demande de rendez-vous sera faite en vue de développer les échanges relatifs à la politique décrite et de développer la prévention liée notamment à l’intégration et au maintien dans l’emploi.

TZ KM
FC PT
5
G

Le service de santé au travail sera informé à chaque fois que cela sera possible en amont du recrutement.

Chaque travailleur en situation d'handicap déclaré devra effectuer sa visite médicale d'embauche avant sa prise de poste.

L'objet de la visite est :

- De s'assurer que le salarié est médicalement apte à son poste de travail auquel l'entreprise envisage de le recruter,
- De proposer éventuellement les adaptations du poste,
- D'informer le salarié sur les risques liés à son métier dans l'entreprise, de le sensibiliser sur les moyens de prévention à envisager /mettre en œuvre.

4.2 – le tutorat

L'entreprise mettra en place un dispositif de tutorat.

L'objectif est de favoriser une meilleure intégration de nos salariés en situation d'handicap.

Des tuteurs seront mis en place sur chaque site. Leur nombre et les moyens dont ils bénéficieront (par exemple, possibilité d'un crédit d'heures par salarié suivi sur une période donnée) sera défini en fonction de l'organisation du travail en place et du nombre de salariés.

Le tuteur accompagnera dès l'intégration le salarié en situation d'handicap (avec accord préalable de ce dernier).

Un appel à candidature sera effectué sur une base de volontariat.

Les conditions de mise en place du tutorat feront l'objet d'une présentation aux partenaires sociaux, signataires de l'accord. Une phase expérimentale sera menée sur les 3 premières intégrations. Elle permettra d'adapter, en fonction des besoins réels des salariés intégrés, les moyens des tuteurs (crédit d'heures notamment)

Le tuteur bénéficiera d'une formation adaptée au tutorat.

Ce type de tutorat est à différencier des tuteurs qui seront mis en place dans le cadre de contrat d'apprentissage / d'alternance.

4.3 – le suivi RH

Afin d'assurer un suivi de l'intégration des salariés en situation d'handicap, chaque structure Rh, s'engage à mettre en place de manière systématiquement, un rendez vous d'intégration à M+1 , ce qui permettra de faire un point avec le salarié concerné et d'engager si nécessaire des adaptations.

Une étude et mise en place des dispositifs d'organisation du travail sera envisagée à chaque intégration de salarié en situation d'handicap annoncé.

L'entreprise et ses acteurs Rh , s'engage lors de tous déplacements professionnels du salarié handicapé à mobilité réduite, de mettre en place une aide à la mobilité .
(RDV Visite médicale, RDV professionnel, Formation, etc.)

TZ KM
PT
FC
6

5. LA FORMATION

5-1 formation des acteurs de la politique handicap

La formation des acteurs internes constitue un préalable pour l'entreprise. L'atteinte des objectifs et la réalisation des plans d'actions sont conditionnées par ces actions. L'entreprise mettra en place plusieurs typologies de formations.

La durée de la formation sera fixée de façon à garantir l'atteinte de l'objectif cible.

5.1.1 – la formation des relais handicap

Ce module a pour objet de donner les moyens aux relais handicap d'assurer leur rôle au sein de l'entreprise.

Ce module permettra au relais d'avoir une connaissance exhaustive des typologies d'handicap, des modalités de mise en place d'une reconnaissance RQTH, des dispositifs et moyens à la disposition de nos salariés en situation d'handicap.

5.1.2 – la formation des managers

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- Apporter aux encadrants une meilleure connaissance du handicap,
- lever les freins à l'intégration des salariés handicapés,
- pouvoir détecter un salarié en difficulté et pouvant avoir un handicap non déclaré à l'entreprise
- faciliter l'intégration du salarié handicapé

5.1.3 – la formation des tuteurs

Les tuteurs mis en place pour faciliter sur une durée limitée dans le temps l'intégration d'un salarié handicapé suivront une formation adaptée.

Cette formation est sans lien avec celles des tuteurs qui doivent être mis en place dans le cadre d'un contrat d'alternance.

5.2 - l'accès à la formation

Dans le souci d'éviter toute discrimination, l'entreprise veillera à ce que les salariés handicapés bénéficient proportionnellement du même nombre d'heures de formation à minima que les salariés non handicapés.

5.3 – l'accès à la session de formation

Lors de l'organisation des formations, l'entreprise apportera une attention toute particulière à l'organisation de la formation et à l'équipement des postes de travail de façon à garantir l'efficacité de la formation.

L'entreprise étudiera à chaque fois que cela sera possible, en amont de chaque formation, l'adaptation du matériel du salarié en situation handicap afin de préserver l'adaptation du poste si nécessaire quelque soit la formation mise en place.

TZ KM
a 7 PT
EC

5.4- le bilan de compétences

Les salariés dont le maintien dans l'emploi s'avère délicat au sein de l'entreprise pourront bénéficier d'un bilan de compétences afin de faciliter leur reconversion professionnelle.

6. LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

En liaison avec le médecin du travail, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre tous les moyens adaptés, permettant le maintien dans leur poste des salariés qui seraient reconnus comme travailleurs handicapés ou dont le handicap tiendrait à s'aggraver.

6.1 – le suivi médical

Les collaborateurs en situation d'handicap bénéficieront d'une surveillance médicale renforcée. L'entreprise veillera à la réalisation d'une visite annuelle.

L'entreprise pourra être amenée à demander une visite complémentaire suite aux demandes d'aménagement de poste éventuellement envisagées pendant l'entretien RH annuel.

6.2 – le suivi annuel RH

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés handicapés, un entretien annuel - déconnecté du processus d'entretien annuel géré par la hiérarchie - sera mené chaque année par un acteur RH (généralement la RRH).

Ce sera l'occasion de partager les éventuelles difficultés rencontrées par le salarié dans l'exercice de son emploi.

Un suivi de ces entretiens sera organisé avec la chargée de mission handicap qui apportera le conseil et le soutien aux acteurs RH locaux.

6.3 – l'aménagement du poste de travail et /ou de l'organisation du travail

Sur la base de l'avis du médecin du travail, les demandes d'aménagement de poste nécessaires au maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé feront l'objet d'une étude. La société sollicitera à chaque fois que la situation le justifie les services spécialisés adaptés (type SAMETH) préalablement à l'aménagement de façon à choisir et garantir l'adaptation des moyens.

La chargée de mission handicap sera informée de tous les aménagements de poste de travail. Une base de données sera constituée afin de procéder à un benchmark des pratiques des différents sites du Groupe en France et optimiser les délais d'aménagement de poste.

Certains aménagements de poste pourront nécessiter une formation de l'utilisateur. L'entreprise se rapprochera systématiquement du fournisseur afin de vérifier ce point.

6.4 – la prévention des inaptitudes

6.4.1 – la visite de pré-reprise

En complément de la démarche de prévention mise en place récemment par la Caisse Régionale d'Assurance Maladie, la société adressera aux salariés ayant un arrêt supérieur à 45 jours consécutifs un courrier les informant de la possibilité de mettre en place une visite de pré-reprise.

L'utilisation de ce dispositif méconnu de nos salariés aura pour objet de limiter au retour des salariés d'arrêt maladie de longue durée leur licenciement pour inaptitude en anticipant les

Handwritten notes:
KM
PT
8
FC
e

aménagements et/ou reconversion éventuellement nécessaires en fonction des possibilités de l'entreprise.

6.4.2 – le suivi des avis du médecin du travail

Par ailleurs, un suivi des avis simples et demandes d'aménagement sera mis en place au sein de chaque service RH.

6.5 – l'accompagnement dans le cadre de la mise en place d'une reconnaissance RQTH

Les relais Handicap et les acteurs RH s'efforceront de faciliter la démarche de reconnaissance d'un salarié handicapé par la transmission des informations liées au process de reconnaissance et l'orientation vers les acteurs appropriés.

Le médecin du travail pourra également être sollicité.

6.6 – la mise en place d'autorisation d'absences rémunérées

Au regard de la lourdeur du dispositif et des rendez-vous médicaux nécessaire, La société accordera :

- 3 jours d'absence rémunérée dans le cadre de la mise en place d'une reconnaissance RQTH,
- 2 jours d'absence autorisée en cas de renouvellement de la RQTH,

Pour les salariés n'ayant aucune démarche de reconnaissance, une autorisation d'absence d'une journée sera accordée afin de faciliter le suivi médical des salariés.

Ces autorisations d'absence pourront être prises par demi-journée ou journée entière. Leur acceptation est subordonnée par l'information préalable de l'entreprise au moins 7 jours à l'avance et la production d'un justificatif.

6.7-L'accès aux locaux

Les salariés handicapés ayant des difficultés de mobilité seront, en cas de déplacement domicile-travail effectué en voiture, prioritaires pour l'attribution d'une place de parking dans la limite des places disponibles (une place par site ad minima fera l'objet d'un marquage spécifique).

Les salariés handicapés reconnus RQTH ayant des difficultés importantes de mobilité reconnue par le médecin du travail pourront bénéficier en cas d'intempérie avérée (neige...) de la prise en charge de son déplacement en taxi. La prise en charge est plafonnée à 200 euros par an.

7. LA SENSIBILISATION ET LA COMMUNICATION INTERNE

Le diagnostic réalisé en mai 2013 sur l'ensemble de ses sites par Rayonnance RH a fait émerger un « terrain favorable », les collaborateurs étant en effet ouverts sur cette question. Néanmoins, les peurs et les préjugés sur le handicap subsistent. Les uns peuvent redouter d'avoir à assumer une part du travail de leur collègue. Enfin et de manière parfois consciente, le handicap peut susciter de la peur en se projetant dans la situation de la personne handicapée. Pour pallier à ces freins, l'entreprise va entreprendre une sensibilisation sur les préjugés et sur les représentations.

KM
TZ PT
9 EC
ce

7-1 Support de communication

7-1-1 « L'Handicap c'est quoi ? »

L'entreprise mettra en place un support synthétique à la disposition de tous, décrivant les différents types d'handicap.

7-1-2 La reconnaissance RQTH

Afin de faciliter les démarches de reconnaissance, l'entreprise s'engage également à élaborer un support d'informations précisant les étapes clés et les principaux interlocuteurs. Ce support sera mis à disposition des personnes qui en font la demande auprès des Relais handicap et/ou Service RH.

7-1-3 Supports internes

L'entreprise développera via les supports existants ou à venir, la communication générique sur le handicap.

Ex : intégration d'interview dans le journal INTELICIA INSIDE, adaptation du guide social, développement d'une page dédiée sur intranet.

7-2 Autres actions

L'entreprise favorisera la sensibilisation via l'organisation de journée à thèmes.

8. LE RECOURS AU SECTEUR PROTEGE

La volonté de développer des partenariats avec le secteur adapté et protégé concourant au maintien du niveau général de l'emploi et au développement de leur activité est un axe de la politique de l'Entreprise en faveur des personnes handicapées.

Le recours aux ESAT sera étudié et favorisé.

Dans un premier temps, l'entreprise recensera les prestations pouvant être sous-traitées et recherchera les acteurs locaux. A titre d'exemple, les travaux d'impressions et de restaurations occasionnelles (plateaux repas,..), de recyclage des cartouches imprimantes seront étudiés et mis en œuvre prioritairement sous réserve d'un prix comparable à celui du marché. Les acheteurs internes des achats seront sensibilisés et accompagnés dans le choix des sous-traitants.

9. LES MOYENS FINANCIERS DE L' ACCORD

Le budget consacré à la réalisation des actions prévues au présent accord sera égal à la contribution financière qui aurait été versé à l'Agefiph.

Le projet de budget prévisionnel de la première année figure en annexe.

10. COMMUNICATION DE L' ACCORD

10.1 – communication auprès de l'ensemble des IRP

L'accord sera présenté à l'ensemble des représentants du personnel. Il sera donc porté à l'ordre du jour des réunions DP, CE et CHSCT dès sa signature.

TZ KM
PT
10 EC
ce

10.2 – communication auprès de l'ensemble des salariés

L'accord sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés par affichage dès son homologation.

11. SUIVI DE L'ACCORD

10.1 les acteurs du suivi

Une commission de suivi est mise en place .

L'objectif de la commission du suivi de l'accord est de contrôler le respect du présent accord.

Elle est en particulier chargée du suivi des actions mises en place, de l'analyse du bilan annuel.

elle est soumise au respect des règles de confidentialité.

Elle sera composée :

- Des signataires de l'accord,
- D'un représentant au CHSCT,
- Des relais handicap
- De la chargée de mission handicap
- De la responsable des ressources humaines

Cette commission se réunira une fois par an.

Une présentation annuelle sera également effectuée au Comité d'entreprise.

Le comité de Direction sera également tenu informé du suivi de l'accord.

3 mois avant l'échéance de l'accord, un pré-bilan sera établi afin de faciliter l'aménagement et la reconduction de celui-ci.

10.2 les indicateurs

Les indicateurs suivants permettront de mesurer les progrès accomplis. Ils seront consolidés annuellement.

- Taux d'emploi TH : taux calculé sur la base de l'effectif moyen, l'effectif handicapé étant décompté en effectif physique inscrit et non en unité bénéficiaire
- Taux d'emploi UB (unité bénéficiaire) : taux calculé selon la méthodologie de la DOETH
- Taux de recrutement de salariés handicapés : taux calculé sur la base des recrutements effectués
- Nombre de salons de recrutement spécialisés auquel l'entreprise a participé
- Nombre de contrats d'alternance / contrat de pro global,
- Nombre de contrats d'alternance / contrat de pro de salariés handicapés
- Nombre de stagiaires
- Nombre de salariés handicapés recrutés dans l'année, le nombre de visites médicales
- Nombre de tuteurs formés et en place en fin d'exercice
- Nombre d'entretien RH en période d'intégration (M+1) et annuel
- Nombre de relais handicap formés et en place en fin d'exercice
- Nombre de managers formés
- Le nombre de salariés handicapé ayant bénéficié de modules de formation

K M
TZ PT
EC
e

- Le nombre d'heures de formation des salariés handicapés
- Le nombre d'aménagements de poste et sa nature
- Le nombre de journées d'autorisation d'absence rémunérée (dans le cadre de dispositions décrites à l'article 6.6)
- La nature des recours au secteur protégé
- Le montant des dépenses effectués avec le secteur protégé.

11. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Les parties signataires de cet accord soumettent le texte de l'accord à l'unité territoriale des Hauts de Seine de la DIRECCTE dont dépend l'entreprise.

Le présent accord entrera en vigueur dès la délivrance de l'agrément prévu à l'article R5212-15 du Code du travail par l'autorité administrative compétente.

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

12. REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Cet accord pourra être dénoncé dans les conditions suivantes :

La dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée/AR à l'ensemble des signataires et être déposée selon la législation en vigueur auprès de la DIRECCTE.

La dénonciation s'appliquera à la globalité de l'accord. Néanmoins, elle pourra être partielle en cas d'accord de l'ensemble des parties au moment de la dénonciation.

La durée du préavis est fixée à 3 mois.

13. FORMALITES ET PUBLICITE

Le présent accord est déposé à l'initiative de la Société à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Il en est remis un exemplaire à chaque signataire.

Il est tenu à la disposition du personnel au service Ressources Humaines.

Fait à Levallois, en 6 originaux,
Le 25 juillet 2013

Pour la Société
Christine COSTE

Pour le syndicat CGT
Karine MATOU

Pour le syndicat CFTC
Thomas ZINSOU

Pour le syndicat CFDT
El-Hadj CAMARA

pour le syndicat FO
Patrick TIOGMO

Annexe 1

Le budget de 90 K€ tel que défini, du présent accord se répartit annuellement selon les lignes Budgétaires suivantes :

	année 1	année 2	année 3
Pilotage et suivi			
salaires/charges / Gestion Administrative et suivi du dossier	20%	15%	15%
Fonctionnement Mission Handicap			
Comité de pilotage/relais handicap	3%	3%	3%
Recrutement			
Forum/ Annonces/ Journée Découverte. Sites spécialisés	20%	25%	25%
Integration			
tuteurs	3%	3%	3%
Formation			
relais/tuteur/relais handicap/manager/ Rh /bilan de compétences	15%	12%	10%
Maintien dans l'emploi			
Aménagements de postes/Aides spécifiques (congés RQTH, etc.)	20%	22%	24%
Sensibilisation /Communication			
Supports de communication	16%	15%	15%
Secteur protégé			
Impression /recyclage	3%	5%	5%

K M
T Z
P T
CC