

Accord d'entreprise en faveur de l'emploi et de l'insertion des collaborateurs en situation de handicap

2019-2023

Entre

SAS PENELOPE l'Agence dont le siège social est situé au 52, rue Taitbout- 75 009 PARIS, représentée par Monsieur Xavier COINEMENT, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines.

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives ci-dessous désignées :

- Pour la ~~CFTC~~, M ou Mme Florence Ridderau Dûment mandaté-e
- Pour SECI UNSA, M ou Mme Jancini Linda Dûment mandaté-e
- Pour SUD, M ou Mme Rapaine Delanis Dûment mandaté-e
- Pour la ~~CGC~~, M ou Mme Octavie Dumolin Dûment mandaté-e
~~CFTC~~

D'autre part,

d.s.
et R B M

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	2
I- PREAMBULE.....	3
1.1- Le contexte de la société Pénélope.....	3
1.2- Etat des lieux au 31 Décembre 2012.....	4
1.3- Les grandes orientations de la politique handicap 2013-2015.....	4
1.4- Périmètre concerné.....	4
II- LA MISSION HANDICAP.....	5
III- PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE	6
IV- MESURES EN FAVEUR DE L'INTEGRATION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DE LA SOCIETE PENELOPE L'AGENCE.....	7
4.1- Faire évoluer le regard et les mentalités sur le handicap	8
4.2- L'accueil des collaborateurs en situation de handicap.....	9
4.3- Le tutorat	9
V- MESURES EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	10
5.1- Aménagements du poste du travail	10
5.2- Formations et adaptation aux mutations technologiques	11
VI- RELATIONS AVEC LE SECTEUR PROTEGE	13
VII- MESURES DIVERSES D'ACCOMPAGNEMENT.....	14
7.1- Programme d'aide au logement et aide au transport.....	14
7.2- Autorisation d'absence indemnisée.....	14
7.3- Accompagnement dans la procédure de reconnaissance du handicap.....	14
7.4- Versement de la taxe d'apprentissage	15
VIII- PILOTAGE ET SUIVI DE L'ACCORD	16
8.1- Commission de suivi Handicap.....	16
8.2- Indicateurs de suivi.....	17
8.3- Financement des actions.....	18
IX- DUREE DE L'ACCORD, AGREEMENT ET REVISION	19
X- DEPÔT DE L'ACCORD ET PUBLICITE.....	20
Annexe 1: Liste des établissements.....	21
Annexe 2: Budget prévisionnel de l'accord 2013-2015	21

I- PREAMBULE

La loi du 11 février 2005 définit le handicap comme suivant :

« Constitue 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. »

Au cœur de cette définition, le handicap est le résultat d'une interaction entre un individu et un environnement. Les actions menées autour du handicap doivent donc avoir pour effet de réduire les problèmes posés par cette rencontre entre une personne dont les compétences sont altérées et un environnement inadapté.

A cet effet, la société Pénélope a fait le choix de développer une politique offensive en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

PENELOPE l'Agence souhaite aujourd'hui approfondir son engagement, en capitalisant sur l'expérience de la politique mise en œuvre pour répondre efficacement à l'évolution des besoins.

Pour les travailleurs en situation de handicap déjà présents dans l'entreprise, ceux qui la rejoignent ou qui peuvent être reconnus en situation de handicap au cours de leur carrière, la société Pénélope réaffirme qu'elle doit faciliter l'intégration de chacun d'entre eux en leur permettant d'assurer au mieux l'exercice de leur activité et d'évoluer en responsabilités sur la base de leur potentiel et de leur motivation, en tenant compte de leur situation particulière.

Par ailleurs, la société Pénélope l'Agence souhaite favoriser la présence de salariés en situation de handicap dans l'ensemble des métiers. Elle témoigne de sa conviction que l'intégration de salariés présentant un handicap apporte une réelle dimension humaine au sein de sa structure.

La volonté de la Société d'agir en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap s'inscrit en cohérence avec sa politique sociale en matière de développement durable, d'égalité des chances, de gestion des seniors et de non-discrimination.

Dans ce contexte, Penelope l'Agence et les organisations syndicales se sont rencontrées lors de réunions de négociation et ont choisi dans le cadre de ce nouvel accord de renforcer la politique en faveur de l'emploi et du maintien en poste des collaborateurs en situation de handicap.

1.1- Le contexte de PENELOPE L'Agence

La société Pénélope l'Agence se compose de 3 activités principales : L'Accueil en entreprise, le conseil en cosmétiques et le call center :

- L'accueil en entreprise consiste à gérer l'Accueil téléphonique et/ou l'Accueil physique des clients de la société notamment par l'intermédiaire d'hôtes(ses) d'accueil, lesquels sont embauchés en contrat à durée indéterminée et affectés sur les sites desdits clients de la Société.
- Le Call center a pour but de gérer l'accueil téléphonique par l'intermédiaire de téléopérateurs qui ont en charge la réception et l'émission des appels
- Le conseil en cosmétique par l'intermédiaire de conseillères de vente en maquillage sur les stands Monoprix

à laquelle s'ajoute une activité Siège :

Le siège de la Société regroupe les fonctions supports des différents métiers (Accueil, Animation, Evènementiel), ainsi que les fonctions administratives telles que le service informatique, le commercial, la finance, le service des Ressources Humaines, etc.

*L.S. 2A
DR 3
CN*

1.2- Etat des lieux au 31 Décembre 2018

Depuis la création de la Mission Handicap, cette dernière met en œuvre chaque jour tous les moyens à sa disposition pour assurer le recrutement, l'intégration, le suivi et le maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap.

Après la formation de tout le personnel interne sur cette thématique, les rappels de formations dispensées aux différents services, une communication sur les possibilités et avancées de la Mission Handicap et le maintien d'un réseau de partenaires solides, la société Pénélope développe sa politique d'intégration de personnes handicapées au sein de sa structure.

Il faut noter également les efforts supplémentaires de la Société en matière d'embauche de travailleurs de moins de 26 ans et de plus de 50 ans présentant un handicap, qui étaient en chômage de longue durée ou recrutés à la sortie d'une entreprise adaptée.

1.3- Les grandes orientations de la politique handicap 2019-2023

Dans le cadre de cet accord, Penelope L'Agence s'engage à :

1. Accroître les recrutements de travailleurs en situation de handicap.
2. Maintenir dans l'emploi les salariés en situation de handicap par l'amélioration des conditions de travail, de sécurité et d'accessibilité.
3. Promouvoir une réelle culture de l'intégration des personnes en situation de handicap en mobilisant l'ensemble du personnel, tout au long de son parcours professionnel au sein de la Société, et en luttant contre les stéréotypes et toute forme de discrimination. Et ce, notamment grâce aux campagnes de sensibilisation et de formation.
4. Accueillir des stagiaires et alternants en situation de handicap ayant des qualifications recherchées pour constituer une source prioritaire de candidats formés aux différents métiers.
5. Proposer des formations aux spécificités du métier selon les besoins et souhaits du collaborateur : CQP, périodes de professionnalisation, afin de monter en compétences et fidéliser nos collaborateurs.

1.4- Périmètre concerné

Le présent accord s'étend sur un périmètre défini, à savoir l'ensemble des agences accueil Pénélope, siège compris.

La société se compose à ce jour du siège situé à Paris et de 3 Directions Régionales à Lille, Lyon et Nantes. La liste exhaustive des établissements concernés est jointe en annexe. Cette liste pourra, le cas échéant, faire l'objet d'une actualisation.

Sont concernés par le présent accord, l'ensemble des métiers de la Société à savoir l'Accueil, le conseil en cosmétique, le Centre d'appels et l'activité Siège.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les collaborateurs en situation de handicap au sens de l'article L5212-13 du Code du travail, et notamment aux :

- travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) et, antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005, par la COTOREP ;
- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

II- LA MISSION HANDICAP

La Mission Handicap de la société Pénélope œuvre en faveur de l'employabilité et de l'intégration des personnes en situation de handicap.

Le recrutement d'une Responsable Mission Handicap à temps plein a permis de veiller à la bonne application des précédents accords et de piloter les différentes actions. Le recrutement d'une chargée de mission handicap apporte également un soutien au Responsable de la Mission Handicap notamment pour la gestion administrative des dossiers (renouvellement ou mise à jour des RQTH, aides diverses, procédure de reconnaissance du handicap, etc.), l'intégration de nouveaux collaborateurs et le maintien dans l'emploi.

L'objectif prioritaire de la Mission handicap est de permettre une accessibilité à l'emploi pour tous.

Son rôle est de :

- Accompagner et suivre le recrutement, l'intégration et l'évolution de chaque salarié en situation de handicap.
- Apporter expérience et conseil aux managers.
- Sensibiliser, informer et conseiller l'ensemble des collaborateurs de Pénélope aux côtés de la Direction pour l'accompagner dans l'atteinte des objectifs de l'accord.
- Solliciter les expertises et coordonner les interventions des acteurs internes qui participent sur le terrain à l'intégration et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ainsi qu'au développement de projets innovants permettant de favoriser l'accessibilité à la formation et l'emploi, la compensation du handicap ainsi que l'amélioration des conditions de travail.
- Entretenir les relations utiles à l'extérieur de l'entreprise : Pôle Emploi, Cap Emploi, AGEFIPH, L'ADAPT, APF associations et autres organisations expertes dans l'emploi et le maintien, la sensibilisation, la formation et l'accompagnement du salarié dans l'entreprise.

LS *LA*
5
AB *BB* *19*

- Accompagner, soutenir et participer aux projets mis en place par les associations, les écoles et les universités qui contribuent à accroître le niveau de qualification, la professionnalisation et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.
- Intervenir dans de nombreuses manifestations spécialisées sur le handicap.
- Préparer et suivre le budget prévisionnel de l'accord.
- Communiquer en interne et en externe sur les actions et interventions de la société Pénélope en faveur des personnes en situation de handicap.
- Contribuer à l'élaboration du rapport annuel handicap du Comité social et économique et garantir de la présentation des points annuels avec la commission santé et sécurité et conditions de travail du Comité social et économique.

Par ailleurs, un référent Handicap ou des correspondants handicap au sein des Directions régionales sera en charge d'effectuer le relais de la Mission Handicap lorsque cela s'avère nécessaire et devra émettre un rapport chaque mois à la responsable mission handicap sur le nombre de personnes en situation de handicap recrutées, sur les différents dossiers nécessitant un maintien dans l'emploi, sur d'éventuelles situations de désinsertions professionnelles...

Le correspondant sera en charge de trouver des solutions, sous la direction de la responsable mission handicap, afin de maintenir le salarié dans son emploi et d'apporter soutien et relais afin d'inciter aux recrutements de nouveaux collaborateurs.

Un relevé détaillé des actions devra être apporté à la responsable mission handicap.

III- PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE

Afin d'améliorer son taux d'emploi de travailleurs handicapés, Pénélope l'Agence a la volonté affirmée de pérenniser le développement des initiatives favorisant les recrutements de personnes handicapées en adéquation à tous ses besoins d'emploi et de compétences.

Cette approche se focalise sur les potentiels, aptitudes, expériences professionnelles et sur la motivation des candidats.

Pénélope l'Agence exploite tous les canaux de recrutements existants, ainsi que les possibilités d'accompagnement en termes de partenariats et de formations, afin de favoriser et de faire émerger les candidatures de personnes en situation de handicap répondant à ses besoins en compétences.

Afin de permettre l'accès au travail et de faciliter l'embauche, la Société pourra avoir recours aux différentes possibilités existantes en matière de recrutement et d'insertion professionnelle : contrats à durée indéterminée, contrats à durée déterminée, contrats de professionnalisation, conventions de stage afin de favoriser l'intégration à l'issue d'une formation initiale.

Les parties au présent accord rappellent cependant que les recrutements en CDI devront être privilégiés.

Le service Recrutement, dont l'ensemble des membres a été formé par CED (Agence de recrutement, Formation et Communication) et par l'APF aux spécificités du recrutement et de l'intégration des personnes en situation de handicap, avec l'aide de la Mission Handicap a pour objectif de promouvoir l'accès de leurs postes disponibles aux personnes handicapées.

Un objectif de présentation de candidatures par les chargées de recrutement par an pourrait être envisagé.

[Signatures]
6

Chaque membre du service recrutement sera mobilisé pour promouvoir l'accès à l'emploi et étudier toutes les possibilités de postes en informant systématiquement la Mission handicap qui pourra mettre en place les moyens favorisant l'intégration et le maintien du salarié.

Ces candidats seront orientés directement vers des personnes du recrutement formées à les accueillir.

Un tableau des postes disponibles faisant apparaître les contraintes liées aux postes de travail sera régulièrement mis à jour afin d'orienter au mieux le salarié en situation de handicap.

Les offres des postes à pourvoir sont diffusées aux principales associations et structures qui proposent des candidats au recrutement et notamment aux organismes et sites Internet suivants : Réseaux Cap Emploi, Pôle Emploi, AGEFIPH, Monster, ADAPT, etc.

Des sessions d'information et de recrutement sont organisées tout au long de l'année au sein des structures partenaires afin de favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap. La chargée de mission handicap pourra être amenée à être accompagnée par les chargées de recrutement et par éventuellement des responsables d'agence en fonction du secteur.

Ainsi, dans le cadre du présent accord, PENELOPE l'Agence s'engage pour les trois années à venir à recruter un minimum de 45 personnes en situation de handicap sous Contrat à Durée Indéterminée.

Ces engagements se répartissent de la manière suivante :

- Un minimum de 15 CDI au 31/12/2019
- Un minimum de 15 CDI au 31/12/2020
- Un minimum de 15 CDI au 31/12/2021
- Un minimum de 15 CDI au 31/12/2022
- Un minimum de 15 CDI au 31/12/2023

Les parties conviennent aussi de la nécessité de continuer à nouer des contacts en amont avec les écoles ou les universités, et ce dans un but d'optimisation de ses sources de recrutement.

En effet, favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap passe autant par un soutien à la préparation à l'obtention de leur certification professionnelle ou de leur diplôme que par la détection des compétences, et particulièrement celles des jeunes.

L'intégration dans la Société sera d'autant plus facilitée qu'une bonne connaissance du monde du travail pendant la scolarité, en amont de la vie professionnelle, sera opérée.

C'est pourquoi la société Pénélope souhaite favoriser les échanges entre le monde de l'entreprise et le monde éducatif en proposant des certificats de qualification professionnelle au sein de son école de formation et en favorisant l'intégration de stagiaires au sein des services du siège.

C'est aussi l'occasion de sensibiliser davantage au handicap le personnel interne et de susciter les motivations de tutorat.

Enfin, la mise en place d'indicateurs de suivi sur le recrutement de personnes en situation de handicap dans leurs équipes destinés aux manager sera effectuée.

Un objectif de recrutement par responsable d'agence par an pourra être envisagé.

IV- MESURES EN FAVEUR DE L'INTEGRATION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DE LA SOCIETE PENELOPE L'AGENCE

La société Pénélope L'Agence souhaite mettre l'accent sur une meilleure intégration des travailleurs handicapés, et ce dans le but notamment de les fidéliser et de les maintenir dans l'emploi.

A cet effet, seront développés les trois axes suivants :

D.S *UN*
OL *DR* *11*

4.1- Faire évoluer le regard et les mentalités sur le handicap

4.1.1- Sensibilisation et formations internes

Les parties rappellent que cet accord a pour ambition de participer à l'évolution du regard porté sur les personnes en situation de handicap, mais aussi qu'une sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs est indispensable pour la réalisation effective de ces engagements.

La lutte contre les préjugés figure ainsi dans les priorités de communication de la Société.

Dans ce cadre, l'implication de l'ensemble des collaborateurs de la Société, et plus particulièrement des collaborateurs des équipes au sein desquelles les salariés en situation de handicap sont affectés, est indispensable pour faciliter leur intégration.

En ce sens, une communication régulière de toutes les actions menées en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés et des résultats réalisés s'effectuera par le biais des différents supports de communication, notamment via l'Intranet.

Nous réfléchirons également à d'autres supports de communication par exemple un outil digital pédagogique afin de vaincre les stéréotypes en s'informant de manière ludique, ceci dans le but de sensibiliser un maximum de personnel, non présent au sein des services du siège.

Suite à une première formation de l'ensemble du personnel interne sur le handicap entre 2011 et 2012, suivi d'un rappel de formation sur la période 2013-2015 puis en 2016-2018, la société Pénélope continuera d'effectuer des campagnes de formation et de sensibilisation de l'ensemble de son personnel en fonction des spécificités métiers.

Par ailleurs, le présent accord sera présenté en Comité de Direction afin que chaque Directeur prenne connaissance des nouvelles dispositions et sensibilise son équipe à sa stricte application.

Le cas échéant une formation spécifique à l'intégration et au travail en collaboration avec une personne en situation de handicap dans son équipe pourra être proposée, si la situation le nécessite, avec accord du salarié.

Dans la continuité des actions actuelles, cette formation sur un handicap spécifique, nécessitant une adaptation de l'environnement ou un besoin en formation supplémentaire, permet aux participants d'appréhender le handicap dans sa globalité et les besoins liés dans son environnement professionnel et ainsi de rendre compte de l'autonomie de la personne et sensibiliser sur les moyens de communication à privilégier, afin de maîtriser les bonnes pratiques à avoir.

La mise à la disposition d'outils spécifiques sera réalisée chaque fois que cela sera nécessaire.

Par ailleurs, la société Pénélope souhaite sensibiliser et former ses collaborateurs à l'accueil de visiteurs présentant un handicap. Un module de formation est disponible au sein de notre catalogue de formation interne et pourra être suivie par l'ensemble de nos collaborateurs.

La société Pénélope s'engage à mettre en place prioritairement une formation à l'accueil de personnes en situation de handicap sur les sites client ayant un flux de visiteurs important. Il s'agira, avant tout, de réfléchir de manière générale sur la notion de handicap et ses représentations.

Ces sensibilisations auront pour but d'amener à un réajustement des représentations à la réalité.

Par ailleurs, un salarié revenant d'un arrêt maladie longue durée (>1 an) pourra bénéficier d'une formation avant sa reprise effective, grâce à nos modules de formation, qui sera choisie en fonction des besoins du salarié. Il aura la possibilité, en fonction de ses besoins, d'accéder aux modules souhaités.

Ehfin, des formations d'adaptation à l'évolution du handicap pourront être proposées afin d'éviter toute désinsertion professionnelle.

DR
BP
IN

4.1.2- Sensibilisation externe

La sensibilisation de nos clients à l'embauche et à l'intégration de travailleurs handicapés est quotidienne. Le Groupe continuera à communiquer à l'extérieur sur la démarche de la Société.

Dans le cadre de leurs démarches commerciales, les commerciaux continueront à sensibiliser et communiquer sur les actions et interventions de la société Pénélope en matière d'emploi et d'insertion de travailleurs handicapés. Des partenariats avec l'Association des Paralysés de France, avec l'ANRH, ainsi qu'avec certains ESAT et EA ont été mis en place et donne l'occasion aux commerciaux de proposer également l'insertion de nouveaux intervenants issus du milieu protégé.

De plus, dans la continuité de nos actions actuelles la Responsable Mission Handicap pourra être amenée (avec accord du salarié) à se déplacer sur le site client afin de favoriser l'intégration du nouveau salarié, proposer des solutions en cas de difficultés, sensibiliser le client et l'équipe accueillante et aider à la réflexion sur les éventuels aménagements pouvant être mis en place.

Enfin, le site Internet www.penelope.fr dispose d'une page dédiée afin de promouvoir ses actions et de sensibiliser les candidats et les clients de la Société à sa démarche. Il sera remis à jour quotidiennement par notre service communication, sur les avancées et nouveautés, ainsi que sur les accompagnements et compensations disponibles.

4.2- L'accueil des collaborateurs en situation de handicap

Il est ainsi rappelé que la qualité de l'accueil du salarié en situation de handicap dans l'équipe joue un rôle déterminant dans son intégration professionnelle.

Les informations (interlocuteurs, droits spécifiques dans le cadre du présent accord, démarches à entreprendre...), susceptibles d'intéresser les travailleurs en situation de handicap ou ceux en devenir figurent dans une plaquette d'information dédiée au sein de chaque établissement, des livrets sont également distribués régulièrement à l'ensemble du personnel.

Comme chaque salarié, le travailleur handicapé disposera d'une formation sur son poste de travail. La durée de cette dernière pourra être prolongée lorsque cela s'avère nécessaire.

Les hôte(sse)s volant(e)s, chargées des formations sur certains sites client pourront également être formées à l'intégration de collaborateurs en situation de handicap.

4.3- Le tutorat

Chaque salarié en situation de handicap déjà présent dans la Société ou qui la rejoint, bénéficiera, s'il le souhaite, du support d'un référent/tuteur ayant pour mission de faciliter son intégration au sein de la Société et dans son environnement de travail au quotidien, sous la responsabilité de la Mission Handicap.

Le référent/tuteur sera obligatoirement un collaborateur volontaire ayant au minimum un an d'ancienneté au sein de la Société.

Il sera formé à cet effet pour l'accompagner dans ses fonctions.

Il disposera du temps nécessaire pour gérer le tutorat dans le cadre de son temps de travail habituel.

Les modalités et la durée de ce tutorat sont les suivantes :

d.s.

VA

9

IN

- La personne en situation de handicap pourra contacter, pendant toute la durée de ses fonctions au sein de Pénélope, son référent/tuteur. Celui-ci devra prendre contact au minimum une fois par mois avec son « Filleul ».
- Il est rappelé que le rôle du référent/tuteur ne se substitue en aucune façon à l'accompagnement de la Mission Handicap, ainsi qu'au rôle managérial du N+1 du collaborateur handicapé.
- Afin d'optimiser l'accompagnement du collaborateur handicapé, un point régulier, sera réalisé entre le référent interne et le manager concerné.
- La personne référente effectuera un suivi régulier auprès de la Responsable Mission Handicap.

V- MESURES EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, il est rappelé que la loi du 11 février 2005 impose aux employeurs de prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi et/ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et/ou d'y progresser.

La société Pénélope totalise au 31 décembre 2018, 274 travailleurs en situation de handicap, (dont 54 ayant moins de 26 ans ou plus de 50 ans).

Le maintien dans l'emploi constitue donc une priorité de cet accord.

Pénélope s'engage à tout mettre en œuvre pour promouvoir le maintien en activité professionnelle ou le cas échéant, pour assurer leur accompagnement individuel.

Dans ce cadre, 4 grands objectifs guideront la politique à mettre en œuvre :

- ➔ Adapter les postes de travail aux éventuelles difficultés de santé rencontrées
- ➔ Favoriser la continuité de l'activité professionnelle des salariés en situation de handicap.
- ➔ Développer leurs compétences et les adapter aux mutations technologiques.
- ➔ Proposer des formations d'adaptation si besoin

5.1- Aménagements du poste du travail

L'adaptation des postes de travail est une condition essentielle à l'insertion et au maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

En cas de difficulté de maintien dans l'emploi, soit du fait de l'évolution de ses capacités physiques ou psychiques, soit du fait de la suppression ou de l'évolution de son poste, la société Pénélope s'engage à mettre en œuvre tous les moyens adaptés, pour autant que son handicap l'autorise, permettant le maintien dans le poste.

Le manager, la Mission Handicap et le Médecin du Travail sont associés à la recherche et à la mise en œuvre de solutions permettant le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Ces mesures pourront prendre la forme :

- d'aménagement(s) des postes de travail en liaison avec le médecin du travail,
- d'aménagement(s) du temps de travail en accord avec le médecin du travail si le handicap le justifie,
- d'aides à la constitution de dossier de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, via une personne dédiée
- de financement(s) de formations particulières ;

*d.s.
BZ
LJ*

- Des postes adaptés (écrans larges, fauteuils ergonomiques, etc.) sont aménagés au sein du siège afin de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi.
- Si le handicap le nécessite, la société Pénélope s'engage à demander à son client la possibilité de bénéficier d'une place de stationnement.

Il est prévu que les collaborateurs en situation de handicap de plus de 50 ans soient par ailleurs prioritaires s'ils souhaitent bénéficier d'un passage à temps partiel.

Les managers, et particulièrement les Responsables d'agence, effectueront un suivi spécifique via un entretien annuel et s'assureront de la bonne intégration de la personne handicapée au sein de l'équipe, de l'adéquation des aménagements de la situation de travail, en lien avec le médecin du travail.

Chaque responsable d'agence devra maintenir un taux d'emploi au-dessus du taux d'emploi général dans son équipe ou trouver des solutions de reclassements dans d'autres équipes.

Pour ce faire, un point biannuel sera effectué entre la responsable mission handicap et chaque Directeur/trices d'agence.

La responsable de la mission handicap devra être consultée en cas de problématique en lien avec le handicap entraînant des difficultés de reclassement.

La société Penelope devra mettre en œuvre tous les moyens pour maintenir le salarié en situation de handicap dans la société.

Si le maintien du travailleur handicapé dans le poste s'avérait impossible, Penelope l'agence s'engage à rechercher toutes les possibilités de reclassement existantes au sein du Groupe. Le responsable d'agence du collaborateur et son/sa directrice devront s'investir et rechercher toutes les possibilités de reclassement pour leur collaborateur. Le service reclassement devra mettre en œuvre tous les moyens existants afin de conserver le salarié en situation de handicap.

En cas de reclassement sur un autre site, le travailleur handicapé pourra bénéficier de mesures spécifiques d'accompagnement à la mobilité.

En cas de réorientation professionnelle, un bilan de compétences pourra être proposé, en plus du bilan professionnel, afin de définir un éventuel projet professionnel. De la même façon, la Société pourra financer une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans l'hypothèse d'un départ à l'initiative de l'employeur avec un préavis, la durée de ce préavis sera doublée pour les travailleurs en situation de handicap, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois.

Les parties soulignent que l'implication des principaux acteurs est indispensable pour favoriser le maintien dans l'emploi. Il est notamment fondamental que le collaborateur concerné soit partie prenante et s'implique personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi. De même, le médecin du travail, de par ses attributions particulières, participera à la démarche en collaboration étroite avec la Société.

L'ensemble de ces mesures bénéficiera aux travailleurs en situation de handicap ainsi qu'à ceux qui le deviendraient.

5.2- Formations et adaptation aux mutations technologiques

Les parties au présent accord conviennent que l'insertion des personnes handicapées ne s'arrête pas à la phase d'intégration dans l'emploi, qu'elle passe aussi par le développement de leurs compétences.

[Handwritten signatures and initials]

Il est rappelé que les droits à la formation des salariés en situation de handicap sont les mêmes que ceux de n'importe lequel des salariés valides, le cas échéant ils pourront bénéficier de formations personnalisées ou adaptées.

Elle prendra à sa charge les éventuelles formations d'adaptation spécifiques aux outils mis à disposition du collaborateur handicapé et toute autre formation rendue nécessaire en raison du handicap, à l'occasion de la prise de poste ou de l'évolution de carrière.

Seuls les coûts excédant l'obligation légale de la société Pénélope entreront dans le cadre du budget du présent accord, tel que défini en annexe 2.

Chaque manager apportera dans ce cadre une attention particulière lors de l'entretien annuel sur les volets objectifs et formation à mettre en œuvre, et en fera part au service ressources humaines.

Le collaborateur en situation de handicap pourra bien entendu également solliciter un entretien avec son responsable sur ce sujet en dehors de l'entretien biannuel, s'il l'estime nécessaire.

L'entreprise étudiera par ailleurs avec attention la possibilité de développer sa politique de formation en direction des travailleurs en situation de handicap dans le cadre de l'alternance.

Des périodes de professionnalisation en e-learning pourront être proposées notamment en anglais.

En cas de mutation technologique ou d'introduction de nouvelles méthodes de travail, l'entreprise apportera une attention particulière à l'adaptation des collaborateurs en situation de handicap.

Les projets de mutations technologiques ou d'introductions de nouvelles méthodes de travail comporteront un volet spécial prenant en compte les capacités de maîtrise des salariés en situation de handicap concernés.

Lorsque des actions spécifiques de formation seront organisées en vue de l'adaptation aux nouvelles conditions d'exercice du travail, toutes les dispositions seront prises pour en faire bénéficier en priorité les salariés en situation de handicap et leur en permettre l'accès.

[Handwritten signatures and initials]

VI- RELATIONS AVEC LE SECTEUR PROTEGE

Pour rappel, font parties du secteur protégé, les entreprises adaptées (EA) et les établissements ou service d'aide par le travail (ESAT).

L'entreprise adaptée (EA) est une entreprise du milieu ordinaire de travail qui emploie au moins 80% de travailleurs en situation de handicap. Son but est de permettre une insertion et une promotion professionnelle, tenant compte du handicap.

Quant aux ESAT, ce sont des établissements médico-sociaux qui offrent aux personnes en situation de handicap des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement professionnel et social.

Ces établissements servent de passerelle entre le milieu adapté et protégé et les entreprises dans le milieu ordinaire.

Des actions en faveur du développement du secteur protégé seront menées, néanmoins les parties au présent accord rappellent qu'elles n'entendent pas faire de ce moyen un axe prioritaire afin de remplir l'obligation d'emploi vis à vis des travailleurs en situation de handicap.

Des actions, ponctuelles ou de plus longue durée (traiteur, cartes de vœux, paniers garnis, imprimerie, mise sous plis, couture, etc.), en faveur du développement et de la montée en compétence du secteur protégé, notamment les ESAT, pourront être menées par la Société en fonction des besoins, grâce à la sensibilisation et mobilisation de nos services généraux.

Un partenariat avec l'APF initié en 2015 sera poursuivi dans le cadre de mise à disposition de personnels issus du milieu protégé dans nos entreprises clientes. Celui avec l'ANRH initié en 2013 sera également poursuivi.

La possibilité d'intégrer une personne venant d'un ESAT en mise à disposition en interne sera étudiée.

VII- MESURES DIVERSES D'ACCOMPAGNEMENT

7.1- Programme d'aide au logement et aide au transport

Une priorité sera reconnue aux personnes en situation de handicap pour l'attribution d'un logement leur permettant de se rapprocher de leur lieu de travail à l'issue de leur période d'essai. Toutefois, la priorité pourra être accordée dès le premier jour d'embauche en cas d'urgence.

A cet effet, les membres de la commission logement travailleront en collaboration avec la mission handicap et bénéficieront d'une disponibilité de leur temps de travail destinée à l'aide dans la recherche d'appartements disponibles, dans la tenue administrative des dossiers et dans l'accompagnement lors des visites d'appartements. Les salariés en situation de handicap devront bénéficier d'une priorité dans la mise en place et le suivi de leurs dossiers.

Par ailleurs, un accompagnement aux transports (Réseau PAM, mise en place d'un transporteur, taxis ...) pourra être proposé, après avis circonstancié du médecin du travail.

Les salariés pourront également être accompagnés dans leurs démarches administratives. (Mise en place des dossiers en place des dossiers de transports adaptés, ou accompagnements dans la mise en place des notes de frais)

7.2- Autorisation d'absence indemnisée

Afin d'aider le salarié en situation d'handicap pour les besoins du traitement lié à son handicap, 4 jours indemnisés par année civile (ou 8 demi-journées possibles uniquement pour les temps complets) à raison d'une journée acquise tous les 3 mois travaillés, lui seront octroyés sous réserve d'un justificatif médical attestant du lien avec la pathologie.

Il sera également possible aux parents d'un enfant en situation d'handicap de bénéficier de ces 2 jours, sous réserve de la présentation d'un justificatif médical.

7.3- Accompagnement dans la procédure de reconnaissance du handicap

La reconnaissance de la qualité de travailleurs en situation de handicap permet aux intéressés de bénéficier des mesures particulières prévues par le présent accord.

Par conséquent, il est jugé primordial que la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap soit encouragée.

La responsable mission handicap accompagne nos salariés dans les différentes demandes d'aides qu'ils pourraient avoir à faire (Demande de reconnaissance, aide à la mobilité, demande de PCH etc...) Nous mobilisons également les médecins du travail, Instances Représentatives du personnel, et opérationnels, qui pourront mobiliser la mission handicap pour toute demande d'accompagnement.

Par ailleurs, nous pourrions envisager de mettre en place un projet d'identification et accompagnement, ayant pour objectif de faire émerger d'éventuelles reconnaissances ou besoins.

La Mission Handicap et le Médecin du travail continueront à mener des actions de sensibilisation sur ces démarches et à apporter leur aide et leur soutien aux personnes qui souhaitent s'engager dans ce processus, dans le respect bien entendu de la liberté individuelle de chacun.

14 J
in

S'ils le souhaitent, les collaborateurs seront ainsi invités à faire parvenir le justificatif à jour et/ou le renouvellement de leur qualité de travailleur en situation de handicap à l'entreprise afin que cette dernière ait connaissance de leur situation et puisse leur appliquer les mesures du présent accord.

7.4- Versement de la taxe d'apprentissage

Dans la continuité du précédent accord, la société Pénélope l'Agence s'engage à réserver une part de la taxe d'apprentissage aux établissements spécialisés ou accueillant des personnes en situation de handicap.

ds
DR 15
DR IN

VIII- PILOTAGE ET SUIVI DE L'ACCORD

La politique décrite par le présent accord ne peut être que le fruit de l'action commune et de l'implication de l'ensemble des parties au présent accord en faveur des travailleurs en situation de handicap.

Ce modèle de gouvernance vise à impliquer chaque opérationnels (managers, directeurs et responsables d'agences, responsables du planning des salariés, le personnel RH, le service recrutement, le service communication, les services généraux et autres services internes) avec le support et l'expertise de la Mission Handicap, dans la mise en œuvre de la politique handicap de la société Pénélope.

8.1- Commission de suivi Handicap

Compte tenu de leurs ambitions respectives sur l'emploi des personnes en situation de handicap, les parties s'entendent à suivre les réalisations et prévoir les évolutions futures.

Il est en conséquence institué une commission de suivi composée de 1 ou 2 représentant(s) de la Direction, de 2 représentants volontaires de chaque Organisations Syndicales signataire et du représentant de la Mission Handicap.

Cette commission aura pour attributions :

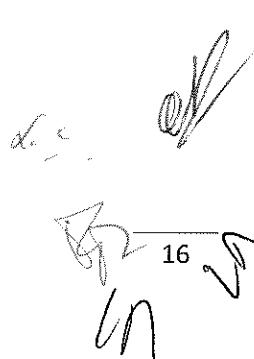
- D'être informée pour validation du budget prévisionnel avant transmission du bilan annuel
- De valider, sur proposition de la Mission Handicap, le plan annuel d'orientations et d'actions
- De prendre connaissance des actions réalisées et résultats obtenus et proposer toute action d'amélioration
- De compléter et faire évoluer les présentes dispositions
- De suivre le plan d'embauches
- D'être informée des différents partenariats et évènements organisés par la Mission Handicap
- De veiller à l'application des dispositions du présent accord

Cette Commission se réunira deux fois par an à l'initiative de la Société. Le temps de réunion sera rémunéré comme temps de travail effectif.

Une première réunion se tiendra au cours du premier trimestre sur le bilan des actions de l'année passée et une seconde au cours du 3^{ème} trimestre sur le bilan à mi- année.

Le procès-verbal de la réunion sera établi par la Direction et remis aux membres de la Commission.

La commission santé et sécurité des conditions de travail du CSE sera consultée sur les mesures de maintien dans l'emploi mises en place, ainsi que sur les actions menées et les résultats lors de la réunion trimestrielle suivant la réunion de la commission de pilotage et de suivi.


d...
16
IN

8.2- Indicateurs de suivi

L'ensemble des indicateurs de suivis établis ci-dessous permettront d'anticiper et d'ajuster les actions à mettre en place. Ils seront étudiés lors des commissions de suivi de fin d'année et lors des bilans intermédiaires.

Suivi du plan de recrutement :

- Effectif d'assujettissement
- Nombre d'Unités Bénéficiaires
- Taux d'emploi
- Effectif TH (effectifs DOETH)
- Nombre de recrutements / 15 CDI au 31/12/2019, au 31/12/2020 , au 31/12/2021, au 31/12/2022, 31/12/2023
- Nombre d'heures de formation des contrats de professionnalisation
- Nombre de recrutements de stagiaires
- Taux de transformation des contrats de professionnalisation et stage en CDI
- Nombre de fin de CDD
- Nombre de fin de CDI (Démission / licenciement / Rupture conventionnelle)
- Nombre de fin de période d'essai
- Nombre de candidatures reçues

Suivi de l'intégration :

- Taux de recruteurs formés « Intégrer et recruter un collaborateur en situation de handicap »
- Nombre d'heures de formation « Intégrer et recruter un collaborateur en situation de handicap »
- Taux de collaborateurs RH formés « Intégrer et maintenir un collaborateur en situation de handicap »
- Nombre d'heures de formation « Intégrer et maintenir un collaborateur en situation de handicap »
- Taux de managers et opérationnels formés « Optimiser le maintien d'un collaborateur en situation de handicap dans son équipe »
- Nombre d'heures de formation « Optimiser le maintien d'un collaborateur en situation de handicap dans son équipe »
- Nombre de salariés formés au travail en collaboration avec un travailleur en situation de handicap
- Nombre de salariés formés à l'accueil de visiteur en situation de handicap
- Nombre de tuteurs formés
- Nombre d'heures de formation à la fonction tutorale

Suivi du maintien dans l'emploi :

- Dépenses liées à l'accessibilité des postes de travail
- Dépenses liées à l'aménagement des postes de travail
- Nombre de formations pratiques et théoriques à la gestion d'un accueil/standard
- Nombre d'heures de formation à la gestion d'un accueil/standard
- Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié de formations supplémentaires pour l'intégration sur un nouveau poste ou l'adaptation à de nouvelles technologies.
- Nombre d'heures de formations supplémentaires à l'intégration d'un nouveau poste ou à l'adaptation à de nouvelles technologies.
- Nombre d'heures de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation

Suivi de la relation avec le secteur protégé :

- Montant d'achats du secteur protégé
- Nombre d'Unités Bénéficiaires provenant du secteur protégé
- Taux d'emploi lié au secteur protégé

Suivi des mesures d'accompagnement :

- Nombre de sollicitations pour une aide au logement

de
la

10

17

- Nombre de salarié en situation de handicap ayant bénéficié de l'aide au logement
- Nombre de sollicitations pour une aide au transport
- Nombre de salarié en situation de handicap ayant bénéficié de l'aide au transport
- Nombre de jours d'autorisation d'absences
- Nombre de salariés ayant bénéficié de jours d'autorisation d'absences
- Montant de la taxe d'apprentissage reversée auprès d'organismes de formation
- Nombre de personnes accompagnées dans la procédure de reconnaissance du handicap

Suivi du pilotage :

- Nombre de réunions de la commission de suivi
- Valeur en EQTP des différents référents/ correspondants de la mission handicap

8.3- Financement des actions

La société Pénélope L'Agence s'engage à financer son programme d'actions en faveur des personnes en situation de handicap par le biais de la contribution qu'elle aurait, à défaut d'accord, dû verser à l'AGEFIPH.

Le budget prévisionnel figure en annexe 2. Il prévoit une répartition pour chaque année de l'accord. Les sommes non dépensées une année peuvent néanmoins être affectées à l'année suivante et la répartition budgétaire entre les actions peut faire l'objet d'un ajustement.

Ainsi, le budget alloué sera revu chaque année en fonction du bilan des actions d'intégration et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap au titre de l'année précédente.

Le bilan financier sera transmis, chaque année, à l'AGEFIPH, aux membres de la commission de suivi et sera présenté au CSE.

LS *OB*
BR *JG* *18*

IX- DUREE DE L'ACCORD, AGREEMENT ET REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans à compter du 1^{er} janvier 2019 et s'appliquera pour les années civiles 2019, 2020, 2021, 2022, 2023.

Il cessera de s'appliquer de plein droit au 31 décembre 2021, sauf renouvellement par les parties signataires.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'agrément des autorités administratives compétentes.

Conformément aux articles L. 2222-5 et L.2261-7 et suivants du Code du travail, les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions de celui-ci.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations commenceront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

L.S.

U

OB

19

X- DEPÔT DE L'ACCORD ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé par la Direction de Pénélope auprès de la DIRECCTE et du Conseil de Prud'hommes dont relève le siège social, dans les formes prescrites par la loi.

Le présent accord sera également affiché au sein de chaque établissement sur les panneaux réservés à cet effet.

Fait à PARIS, le2018

La Direction

Xavier COINTEMONT

Directeur des Ressources Humaines

Les Organisations Syndicales

Pour la C.F.T.C.

Pour S.U.D.

Pour S.E.C.I U.N.S.A.

Mayani Lorale
Déléguée Syndicale

Pour la CGC

des
JP
20

Annexe 1: Liste des établissements

Etablissements PENELOPE l'Agence

MONTIGNY	Siret 71205214100199	39 Bd Vauban 78280 GUYANCOURT
LILLE	Siret 71205214100165	5 Rue des Tours 59000 LILLE
NANTES	Siret 71205214100207	1 Allée Baco – Immeuble l'Acropole 44000 NANTES
SAINT PRIEST	Siret 71205214100298	7, place Berthe Morisot 69800 SAINT PRIEST
PARIS (Siège)	Siret 71205214100272	52 rue TAITBOUT 75009 PARIS
ORLEANS	Siret 71205214100223	8 bis, rue du Grenier à Sel 45000 ORLEANS
TOULOUSE	Siret 71205214100249	18 rue du Lac Bleu 31240 L'UNION

ds. 21
OK TR 19

Annexe 2: Budget prévisionnel de l'accord 2019-2023

TOTAL PREVISIONNEL 110KE	2019-2023	
PLAN D'EMBAUCHE		
- Frais de recrutement (participation aux forums/salons de recrutement, plaquettes de recrutement, Salaires des recruteurs, accès aux Cvthèques ...)	22 000 €	20%
- Développement des partenariats (universités, associations, centres de formation, etc.)	1 100 €	1%
- Communication sur le recrutement et publications d'offres d'emploi	2 200 €	2%
TOTAL	25 300 €	23%
PLAN d'INSERTION ET DE FORMATION		
Interne		
- Mise en place de supports spécifiques à l'intégration	1 100 €	1%
- Financement d'un dispositif de parrainage/tutorat - Formation des tuteurs/référents - Temps spécifique dédié	1 100 €	1%
- Formations d'adaptation liées au handicap et surcoût des formations (interprètes, adaptations, demandes spécifiques...)	1 100 €	1%
- Formations des équipes accueillantes à l'intégration d'un nouveau collaborateur	1 100 €	1%
- Partenariats avec des organismes de formation spécifiques	1 100 €	1%
Externe		
- Développement des stages – temps consacré au suivi et à l'intégration, mise en place de partenariats avec des organismes de formation spécifiques, ...	1 100 €	1%
TOTAL	6 600 €	6%
MAINTIEN DANS L'EMPLOI		
- Aménagement des locaux et du poste de travail – Adaptations nécessaire à l'accessibilité au poste de travail et au maintien dans l'emploi (Etudes ergonomiques, mise à disposition d'un parking, mise à disposition de postes adaptés, appareillages, outils spécifiques, ...)	13 200 €	12%
- Aides humaines (suivi spécifique, bilans de maintien dans l'emploi, coaching, salaires des correspondants...)	5 500	5%
TOTAL	18 700 €	17%
RELATION AVEC LE SECTEUR PROTEGE		
- Partenariats avec le secteur adapté et protégé – Formations spécifiques ou équipements donnés aux EA ESAT dans le cadre du développement de partenariats.	2 200 €	2%
TOTAL	2 200 €	2%

OLV LSS
BPR JX
22

AUTRES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT			
Mesures individuelles			
- Mobilité : Accompagnement au logement et accompagnement aux transports (prise en charge transports, mise à disposition de transporteurs, taxis, aménagement du véhicule, accompagnements dans la mise en place de dossiers d'aides...)	15 400	14%	
- Aménagement du temps de travail et Autorisation d'absences indemnisées	4 950	4.5%	
- Accompagnement dans la Procédure de reconnaissance du handicap – Mise en place de suivis spécifiques	2 750 €	2.5%	
TOTAL		23 100 €	21%
SENSIBILISATION			
Sensibilisation			
- Formations et rappels de formation des collaborateurs de l'entreprise et campagnes de sensibilisation du personnel sur site	7 700 €	7%	
- Supports spécifiques de sensibilisation -quizz, plaquettes, flyer...	1 100 €	1%	
TOTAL		8 800 €	11%
PILOTAGE INFORMATION ET SUIVI			
- Salaire Responsable Mission Handicap - Gestion administrative et suivi des dossiers - Salaires correspondants Province et Commissions de suivi. Frais de fonctionnement et outils de pilotage de l'accord	22 000 €	20%	
- Communication presse, Plaquettes commerciales ... Crédit / Maintenance page Internet Mission Handicap	2200	2%	
- Supports de communication (affiches, kakémonos, guides d'information, plaquettes, ...)	3300	3%	
TOTAL		25500 €	25%
TOTAL GENERAL		110 000 €	100%

L.S.
el

23
M.G.

