

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DE L'UGECAM ILE DE FRANCE

Date: 1

13/09/2011

Auteur:

MD BASQUIN

Direction: Direction des Ressources Humaines et des relations sociales



Tél.: 01 58 10 10 00 Fax: 01 58 10 10 01

Groupe UGECAM Ile-de-France 2, villa Lourcine – Rue Cabanis – 75014 Paris

www.ugecamidf.fr

Sommaire

rreampule	0
Titre 1 – Un prealable : le diagnostic	6
Les facteurs de réussite :	
Les freins ou points de vigilance	moreous I
Titre 2 – Le developpement de la politique d'emploi des personnes ayant la qualité de travailleurs handicapés	8
Article 1 : Un engagement dynamique de développement de la politique d'emploi des personnes e situation de handicap	
Article 2 : Un rapprochement avec l'Agefiph	8
Article 3 : La mise en place d'un référent handicap	9
Article 4 : Sensibilisation et accompagnement à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	g
Article 5 : Evolution professionnelle	10
Titre 3 – Les moyens d'emploi mis en œuvre	11
Article 6 : Un plan d'embauche	11
Article 7 : L'accueil de stagiaires de la formation professionnelle, reconnus travailleurs handicapés	
Article 8 : Le recours au milieu protégé et adapté	12
Titre 4 – L'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handica	
	13
I – L'intégration dans l'entreprise des personnes en situation de handicap	13
Article 9 : L'accueil des personnes en situation de handicap	13
Article 10 : L'intégration des personnes en situation de handicap	
II – Le maintien dans l'emploi	14
Article 11 : Les cellules maintien dans l'emploi	14
Article 12 : Le rôle des services de santé au travail en entreprise	
Article 13 : Un ergonome	
Article 14 : Les mesures d'aménagements de poste	16
Article 14.1: Aménagement organisationnel	
Article 14.2 : Aménagement technique	
Titre 5- Des parcours de formation professionnelle adaptés	18
Article 15 ; La confirmation des engagements passés.	18
Article 16 : La formation en cas de reconversion professionnelle liée à la situation de handicap	18
Article 17 ; Une formation adaptée à l'accueil de personnes sourdes et malentendantes	19
Titre 6 – La communication	20
Article 18 : L'information et la sensibilisation du personnel	2r
Article 19 : L'accessibilité	

el B

W MOC

NYG

Or

	MANUFACE SACRATURANT MARKET	0.4
Α	ticle 20 : Durée	21
Α	rticle 21 : Révision	21
Α	rticle 22 : Dénonciation	21
Α	rticle 23 : Suivi de l'accord	21
Α	rticle 24 : Publicité	21
ANNEX	1 - DEFINITIONS	23
3	Handicap	23
2	Travailleur handicapé	24
5	AGEFIPH	24
5		24
3		24
3	Dépendance	24
3		24
3	Inantitude	24
3		24
		25
3		

in 3nd moe

PREAMBULE

Organisme de sécurité sociale, acteur de santé en région Ile de France, L'UGECAM Ile de France souhaite s'engager activement à mettre en œuvre, poursuivre et améliorer les actions visant à promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le retour à l'autonomie des personnes notamment par la réinsertion et la réadaptation professionnelle est l'un des cœurs d'activité de l'UGECAM lle de France. Cette mission de service public au profit de la population a particulièrement sensibilisé la direction de l'organisme et les partenaires sociaux a la nécessité d'être plus performant dans la mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 relative à l'emploi des personnes en situation de handicap

Non seulement, l'UGECAM Ile de France entend concrétiser ses engagements passés (accords d'entreprise GPEC et Plan santé au travail) mais également adhérer et faire siens les engagements de l'Institution Sécurité Sociale en matière de Responsabilité Sociale d'Entreprise (protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 21/03/11 agrée le 24/05/11 et tout autre accord conventionnel éventuel).

Ainsi, le présent accord sera fondé sur les engagements déjà formalisés dans les précédents accords d'entreprise ou conventionnels au travers des différents champs suivants :

- ⇒ La politique d'emploi des personnes en situation de handicap de l'UGECAM lle de France
- ⇒ Le développement des moyens d'emploi
- ⇒ L'intégration et le maintien dans l'emploi
- ⇒ Des parcours de formation adaptés
- ⇒ Une communication dédiée

AS COS CHILL

el WF Moc

TITRE 1 – UN PREALABLE : LE DIAGNOSTIC

L'UGECAM lle de France a fait réaliser un diagnostic conseil conformément à ses engagements fixés dans l'accord de méthode en date du 25 février 2010.

Ainsi, elle a confié à l'UNIRH la réalisation de ce diagnostic fondé sur une analyse quantitative et qualitative de la politique Ressources Humaines de l'Organisme et de sa situation au regard de son obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.

Il résulte de ce diagnostic les éléments suivants :

- Onze établissements sur seize sont assujettis à l'obligation et à ce titre, réalisent une déclaration annuelle.
- Depuis 2007, l'UGECAM Ile de France couvre à hauteur de 4% son obligation d'emploi, en ayant recours à l'ensemble des moyens reconnus par la loi : l'emploi direct, l'intégration de stagiaires handicapés, la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté et le versement d'un contribution à l'Agefiph.
- En 2009, cinq établissements répondaient intégralement à leur obligation et six en 2010.
- Le montant de la contribution Agefiph en 2009 était de 65 380,20 € et en 2010 de 46 887,12 € soit une diminution effective de 39,44 %.

L'UNIRH au cours de son diagnostic a identifié tant des facteurs de réussite que des freins potentiels qu'il paraît nécessaire de reprendre dans cet état des lieux :

Les facteurs de réussite :

- La représentation des salariés concernant le handicap au travail est majoritairement reliée à des expériences positives.
- L'existence d'une procédure structurée de maintien dans l'emploi.
- La possibilité de concrétiser des recrutements de travailleurs handicapés directement au sein de nos CRP.
- Une formation spécifique au tutorat des personnes en situation de handicap.
- Une diversité des métiers allant de l'ouvrier non qualifié au poste de niveau cadre supérieur.
- Une majorité d'emplois en CDI et la pratique des temps partiels.
- Des opportunités de recrutement régulières.
- Le recours au travail temporaire auprès d'une société ayant un référent handicap.
- La pratique des stages et de l'alternance.
- Une politique de formation et d'intégration structurée.
- Divers canaux de communication qui constituent des vecteurs de sensibilisation des salariés à la problématique du handicap dans l'entreprise.

My My Ve

Moc Moc

TITRE 2 – LE DEVELOPPEMENT DE LA POLITIQUE D'EMPLOI DES PERSONNES AYANT LA QUALITE DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

Article 1 : Un engagement dynamique de développement de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap

Au-delà du seul respect de la loi du 11 février 2005, l'UGECAM lle de France souhaite afficher clairement sa préoccupation de proposer des postes et/ou de maintenir dans l'emploi aux personnes ayant la qualité de travailleurs handicapés. (voir définition en annexe 1)

L'objectif poursuivi est double :

- L'amélioration de l'intégration et des conditions de travail des personnes ayant la qualité de travailleurs handicapés, au sein de l'organisme.
- La baisse de la contribution Agefiph pour les établissements ne respectant pas leur obligation d'emploi à hauteur de 6%. Cette contribution devra baisser de manière durable de 50% par rapport à celle versée en 2009.

Cet engagement sera porté et décliné dans chaque établissement de l'UGECAM lle de France qu'il soit assujetti ou non à l'obligation d'emploi légale.

Echéance de mise en œuvre : 2015.

Indicateurs:

- Le pourcentage d'emploi des salariés ayant la qualité de travailleurs handicapés.
- L'évolution annuelle depuis 2009 du montant de la contribution.
- Le nombre de RQTH en cours de validité par an.

Article 2 : Un rapprochement avec l'Agefiph

Afin de déployer cette ambition politique, la Direction de l'UGECAM lle de France se rapprochera de l'Agefiph afin de conclure une convention d'action lui permettant d'être accompagnée spécifiquement sur les actions suivantes :

- La mise en place d'un référent handicap au sein de l'entreprise.
- Le renforcement de la qualification des travailleurs handicapés.
- Des aménagements de postes organisationnels et/ou physique adaptés aux handicaps.

Cet accompagnement sera adapté et spécifique à l'UGECAM Ile de France, son activité, ses métiers et son contexte socio-économique.

Echéance de mise en œuvre : Premier semestre 2012

Indicateurs:

- Engagement des discussions avec l'AGEFIPH,

SH CS.

m Wo

Les freins ou points de vigilance

- La majorité des recrutements ont lieu sur des métiers en tension sur le marché de l'emploi
- Trois caractéristiques en forte dissonance avec une grande partie de la population demandeurs d'emplois en situation de handicap:
 - o Une population très majoritairement féminine
 - Une population plutôt jeune pour un quart des recrutements réalisés
 - o Une majorité d'emplois de cadres et de techniciens
- La dispersion des recrutements sur 22 sites géographiques différents
- Une part importante des recrutements réalisés sur des métiers relativement contraignants sur le plan physique et sur le plan psychique
- Les conditions et aptitudes requises sur le poste qui n'apparaissent pas sur les fiches de poste ou les annonces.

Sur la base de ce diagnostic conseil, l'UGECAM lle de France et les partenaires sociaux souhaitent s'engager sur les actions suivantes.

e w moc

ABYB LB

Signature d'une convention.

Article 3 : La mise en place d'un référent handicap

Cette mission de référent handicap pourra être mise en place au sein de l'UGECAM lle de France dans le cadre d'une convention d'action signée entre la direction de l'organisme et l'Agefiph.

Il aura pour missions principales de :

- Accompagner les établissements et le siège de l'UGECAM Ile de France dans le déploiement de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap tel que le présent accord le prévoit.
- Sensibiliser, informer, conseiller et soutenir les directions d'établissement et du siège. Il coordonnera les interventions des différents interlocuteurs internes lors de l'intégration d'un nouveau salarié ayant la qualité de travailleur handicapé.
- Coordonner et centraliser les demandes d'aide des établissements.
- Entretenir lien direct avec les services RH les salariés ayant la qualité de travailleurs handicapés - les relations avec les partenaires extérieurs : Agefiph, sameth, médecin du travail.
- Diversifier les partenariats avec de nouvelles associations.

Echéance de mise en œuvre : Signature de la convention AGEFIPH.

Indicateur : Installation de la mission référent handicap.

Article 4 : Sensibilisation et accompagnement à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Une communication pour sensibiliser les salariés non déclarés de l'intérêt de cette déclaration sera élaborée en collaboration avec les médecins du travail.

Les services RH seront à la disposition des salariés pour leur donner des informations nécessaires prioritairement. Ils seront vigilants à rappeler aux salariés ayant la qualité de travailleurs handicapés la date d'expiration de leur RQTH.

Cependant, véritable démarche personnelle, cette demande de reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés est accompagnée par les médecins du travail et les assistantes sociales, qui sont nécessairement les interlocuteurs privilégiés des salariés dans ce type de démarche.

Les salariés peuvent également solliciter les représentants du personnel.

Des points d'échanges et de situations seront faits régulièrement avec les assistantes sociales du personnel et le médecin du travail, afin de permettre la prise en compte des situations individuelles le plus en amont possibles.

Echéance de mise en œuvre : 2011.

Indicateur: Nombre d'actions de communication réalisées.

el WF moc

Article 5 : Evolution professionnelle

En respect du principe de l'égalité des chances, les personnes ayant la qualité de travailleurs handicapés auront en moyenne la même évolution professionnelle que l'ensemble des salariés de l'UGECAM lle de France.

Il sera distingué annuellement dans le bilan des mesures salariales, les mesures d'augmentation individuelles et les promotions dont elles auront bénéficiés.

Echéance de mis en œuvre : 2011

Indicateurs:

 Mesures d'augmentation individuelles et les promotions dont auront bénéficié les personnes ayant la qualité de travailleurs handicapés.

W S10 YB WS

TITRE 3 – LES MOYENS D'EMPLOI MIS EN ŒUVRE

Lors du diagnostic réalisé en vu du présent accord, il a été souligné de manière positive que l'UGECAM lle de France répondait à son obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 4% de son effectif d'assujettissement, en usant de l'ensemble des moyens listés par la loi.

L'UGECAM lle de France souhaite naturellement accroître ce taux sur la durée du présent accord en performant son utilisation de ces dispositifs.

Article 6: Un plan d'embauche

L'UGECAM lle de France compte à son effectif 58 personnes en 2009 puis 67 personnes en 2010, ayant la qualité de travailleurs handicapés.

L'UGECAM lle de France entend poursuivre et renforcer ses actions pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap en adéquation avec ses besoins d'emploi et de compétence :

- Communiquer dès l'offre d'emploi, sur les contraintes physiques rattachées au poste que l'on cherche à pourvoir, afin de permettre aux personnes ayant la qualité de travailleurs handicapés en recherche d'emploi de se positionner au mieux.
- Mettre en place un référentiel des principales aptitudes fonctionnelles nécessaires pour l'exercice d'un métier.
- Diffuser systématiquement (mais non exclusivement) les offres d'emploi sur les sites dédiés (ex : Cap Emploi, Agefiph, Pôle emploi handipass, sites spécialisés, etc...)
- Prendre contact avec le référent handicap de l'entreprise d'intérim titulaire du marché en cours, afin d'envisager les possibilités de recourir à des personnes ayant la qualité de travailleurs handicapés.
- Se positionner comme recruteur potentiel auprès des Centres de Réadaptation Professionnelle proposant des parcours diplômants correspondant à nos emplois.

Echéance de mise en œuvre : fin 2011, et pour le référentiel : fin 2012.

Indicateurs:

- Nombre d'offres d'emploi sur les sites dédiés,
- La qualification
- Mise en place du référentiel des principales aptitudes fonctionnelles nécessaires pour exercer les métiers

Article 7 : L'accueil de stagiaires de la formation professionnelle, reconnus travailleurs handicapés.

Les Centres de Réadaptation Professionnelle, dont les trois CRP de l'UGECAM Ile de France accueillent de nombreux stagiaires au cours de l'année pour des cursus de formation diplômants de longue durée alternant cours pédagogiques et stages en entreprise.

el moc W

SOUTH LB

Tous les établissements de l'UGECAM Ile de France se proposeront comme terrain de stage afin d'accueillir des stagiaires de la formation professionnelle pour adultes handicapés.

Echéance de mise en œuvre : 2011.

Indicateur:

- Nombre de stagiaires accueillis (par établissement et par métier).

Article 8 : Le recours au milieu protégé et adapté

Quelques établissements de l'UGECAM lle de France font appel au milieu adapté pour certaines prestations de services (exemple : blanchisserie ou les espaces verts). Toutefois, cela s'avère insuffisant.

Ainsi, l'UGECAM lle de France

- Recensera les activités qu'elle pourrait sous traiter.
- Prendra contact avec les entreprises de travail protégé en proximité de ses établissements afin de négocier les actions de sous-traitance possible, tout en respectant les règles relatives aux marchés publics qui s'imposent à l'UGECAM Ile de France.

Echéance de mise en œuvre : 2012.

Indicateurs:

- Nombre et type d'activité
- Les activités qui s'y rattachent
- Nombre d'établissements potentiellement intéressés

of Shalls moch

TITRE 4 – L'INTEGRATION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

I – L'INTEGRATION DANS L'ENTREPRISE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.

Article 9 : L'accueil des personnes en situation de handicap

Pour faciliter l'accueil des personnes handicapées, des actions internes de sensibilisation et de formation seront mises en œuvre.

Si l'insertion d'une personne reconnue travailleur handicapé dépend du cadre de proximité, il peut pour autant, être nécessaire d'accompagner l'équipe dans sa démarche d'intégration. Des actions de sensibilisation à l'accueil de personnes handicapées au sein de l'équipe pourront être conduites par le biais du centre de formation continue de l'UGECAM Ile de France.

Echéance de mise en œuvre : 2011

Indicateur:

- Nombre de formations engagées
- Nombre d'informations faites.

Article 10 : L'intégration des personnes en situation de handicap

L'intégration de la personne ayant la qualité de travailleur handicapé sera pilotée par les services RH et le cadre de proximité. Ils pourront l'orienter vers des organismes d'aides adaptés. En outre, l'implication de l'équipe dans cette intégration est incontournable.

Afin de pouvoir adapter la préparation de l'équipe à l'accueil de la personne travailleur handicapé, il sera demandé au salarié concerné ce qu'il souhaite voir communiquer sur son handicap.

Il pourra être nommé un tuteur spécifique qui devra accompagner le travailleur handicapé – si cela est nécessaire – dans sa prise de fonction. Ce tuteur pourra notamment être désigné au sein de l'équipe accueillant la personne en situation de handicap.

Une formation spécifique à ce type de tutorat prévu dans le cadre de l'accord sur la GPEC au sein de l'Organisme sera mise en place.

Un bilan de prise de fonction sera fait au plus tard à 6 mois, qui permettra notamment de s'assurer que les éventuels aménagements du poste de travail sont adaptés.

Echéance de mise en œuvre : 2011

Indicateurs:

- Nombre de formations réalisées.
- Nombre de personnes ayant la qualité de travailleurs handicapés embauchés.
- Nombre d'informations faites
- Nombre de formations engagées

el WF MOC

BYB JH

13 LB

WH OH

II - LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La direction de l'UGECAM Ile de France et les partenaires sociaux ont signé le 3 septembre 2010 un plan santé au travail, accord d'entreprise qui a fait l'objet d'un agrément le 25 janvier 2011.

Cet accord fixe les engagements de l'UGECAM lle de France en matière de maintien dans l'emploi.

Le dispositif prévu étant totalement adapté aux personnes reconnues travailleurs handicapés, le reprendre à l'identique dans le présent accord permet à l'UGECAM lle de France de réaffirmer sa volonté de le faire vivre au bénéfice, non seulement des personnes en difficultés physiques à leur poste de travail, mais également des personnes reconnues travailleurs handicapés.

Article 11 : Les cellules maintien dans l'emploi

Afin de pouvoir étudier et traiter chaque situation de reclassement professionnel ou de maintien dans l'emploi, un processus de modélisation de traitement de ces situations a été élaboré.

ETAPE 1 PREVENTION ETAPE 2 et REPERAGE PRECOCE DIAGNOSTIC ETAPE 5 ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI **EVALUATION DES** ETAPE 4 POTENTIELS ACTIONS DE RECLASSEMENT PROJET DE RECLASSEMENT

MODELISATION DU PROCESSUS DE RECLASSEMENT

Afin que ce travail soit fait de manière complète et exhaustive, il a été créé en 2004 – 2005 au sein de chaque établissement, soit au niveau opérationnel, une cellule maintien dans l'emploi dont la composition est à géométrie variable : le responsable RH, le cadre de proximité du salarié concerné, le salarié, le médecin du travail, l'assistante sociale du personnel, etc.

Le salarié pourra demander à être accompagné d'un délégué du personnel.

Les objectifs de ce dispositif restent aujourd'hui d'actualité et sont réaffirmés par l'UGECAM lle de France comme un engagement :

- Repérer les problématiques, et proposer un diagnostic,
- Réaliser l'évaluation et la définition du projet du salarié,
- ⇒ Accompagner le retour du salarié vers un nouvel emploi ou un emploi aménagé.

La cellule maintien dans l'emploi devra être systématiquement réunie dans tous les cas de maintien dans l'emploi.

MOC MOC

Le médecin du travail devra être systématiquement convié en tenant compte de l'organisation de sa présence sur l'établissement, dans la mesure du possible. A défaut de disponibilité, son avis médical sur le reclassement ou sur les aménagements de poste devra être recueilli.

Il en sera de même du CHSCT dans le cadre de l'article L 4612-11 du code du travail.

A l'issue du reclassement ou de l'aménagement de poste, une fiche de poste actualisée sera remise au salarié concerné.

Indicateurs:

- Nombre de réunions de cellule maintien dans l'emploi,
- Nombre de reclassements réalisés par métiers sensibles et par filière

Article 12 : Le rôle des services de santé au travail en entreprise

Conseiller de l'employeur, des salariés et de leur représentant, le médecin du travail est un acteur clef de la politique de prévention des risques professionnels.

Les services de santé au travail comptent également des compétences en prévention des risques professionnels (ergonome, psychologue etc.)

L'UGECAM lle de France adhère à plusieurs services interentreprises de santé au travail pour ses établissements et le siège.

Si le rôle du médecin du travail est essentiellement préventif, il peut également intervenir en régulation de problématiques de santé individuelle et collective.

L'UGECAM ILE DE FRANCE S'ENGAGE:

- Chaque direction d'établissement et de santé au travail se rencontreront annuellement afin de partager un bilan, et de se transmettre les informations nécessaires à une meilleure compréhension de notre activité et de nos métiers,
- Le médecin du travail sera systématiquement consulté en cas d'aménagement d'un poste de travail ou d'un reclassement professionnel pour inaptitude professionnelle.
- Le médecin du travail sera consulté sur les conditions collectives et individuelles de travail.

ECHEANCE: 2011.

Article 13: Un ergonome

Dans le cadre d'une mission générale de recherche d'amélioration de la santé au travail, la démarche de prévention des risques professionnels doit intégrer des missions d'ergonomie au travail.

Ainsi, afin de compléter le dispositif de maintien dans l'emploi, l'UGECAM lle de France a mis en place une mission d'ergonomie du poste de travail au bénéfice de ses salariés.

Cela permet:

 Un apport en conseil pour les aménagements de postes de travail et l'envoi du diagnostic au médecin du travail,

el W-Moc

SB JA JH

LB

- La recherche de mode de financement et la réalisation de dossier de demande de subvention,
- La recherche de références techniques afin d'apporter des solutions adaptées à chaque situation.

ENGAGEMENT:

- Cette mission confiée à un ergonome spécialisé dans les situations professionnelles de notre secteur d'activité sera confirmée et élargie à l'ensemble des établissements.
- Une communication adaptée et actualisée sera diffusée aux différents interlocuteurs du maintien dans l'emploi.
- Il devra être systématiquement sollicité dans les situations d'inaptitude partielle au poste de travail.
- Il sera réalisé des actions de sensibilisation sur les risques professionnels liés aux gestes et postures.

Echéance de mise en œuvre : 2011

Indicateurs:

- Nombre de missions réalisées
- Nombre d'actions de sensibilisation sur les risques professionnels liés aux gestes et postures.

Article 14 : Les mesures d'aménagements de poste

Article 14.1 : Aménagement organisationnel

Toute personne ayant la qualité de travailleur handicapé peut avoir des besoins spécifiques en terme d'aménagement organisationnel de son poste de travail afin de prendre en compte les limites que son handicap lui impose le cas échéant, ou la fatigabilité à son poste de travail.

Il est rappelé que tout salarié de l'institution peut solliciter son passage à temps réduit pour une durée limitée, mais renouvelable. (Protocole d'accord conventionnel de 1976)

Par ailleurs, l'UGECAM lle de France s'engage à examiner de manière particulière et à adapter si possible les horaires de travail de la personne ayant la qualité de travailleur handicapé qui en fait la demande.

Si la continuité et la qualité de la prise en charge du patient doivent naturellement être prises en compte dans l'examen de cette demande, l'adaptation de ses horaires de travail devra permettre son maintien durable dans son poste de travail.

Il sera accordé ½ journée supplémentaire aux personnes ayant la qualité de travailleurs handicapés, pour réaliser les démarches administratives et de santé en lien avec leur handicap. Cette journée ne pourra être accordée qu'après la prise de la journée « démarche administrative » déjà prévue au niveau conventionnel.

Echéance de mise en œuvre : 2011

Indicateurs:

 Nombre de passage à temps réduit pour les salariés ayant la qualité de travailleurs handicapés,

Nombre d'aménagement d'horaires réalisés sur le nombre de demandes.

Nor Start Nor

MON THE

Article 14.2 : Aménagement technique

Afin de permettre une intégration et un maintien dans l'emploi durable, les conditions de travail matérielles doivent prendre en compte les contingences liées à la situation de handicap de la personne ayant la qualité de travailleur handicapé.

Chaque poste, occupé par une personne ayant la qualité de travailleur handicapé, doit être adapté afin de permettre de compenser la situation de handicap.

Les aménagements à réaliser seront déterminés par l'ergonome du travail selon les modalités prévues par le présent accord.

Le financement devra être recherché en priorité auprès de partenaires extérieurs et notamment l'AGEFIPH.

A défaut, le financement des mesures d'aménagement sera assuré par l'employeur.

Echéance de mise en œuvre : 2011

Indicateurs:

- Nombre d'aménagements techniques,
- Coût de ces aménagements et la source de financement.
- Nombre de situations où le délai d'aménagements, dès notification du médecin du travail, a été supérieur à six mois

Article 14.3: Intervention ergonomique

Dans le cadre de la mise en place de la mission d'ergonome du travail visée à l'article 16 du plan santé au travail (repris ci-dessus), chaque poste tenu par une personne ayant la qualité de travailleur handicapé fera l'objet d'une analyse des gestes et postures à respecter en fonction de leur handicap. L'objectif de cette démarche est de trouver des solutions adaptées pour palier les difficultés physiques à tenir le poste, d'atténuer la fatigabilité et que le handicap ne s'aggrave pas.

Un bilan, permettant de mesurer si l'adaptation du poste tenu par une personne ayant la qualité de travailleur handicapé est adéquate, sera réalisée au maximum tous les deux ans et sera communiqué à la direction de l'établissement, aux services RH et au médecin du travail.

Echéance de mise en œuvre : 2011 pour le premier engagement et 2012 pour la mise en place du bilan.

el W- MOC

JA Y6 W 17 CB

TITRE 5- DES PARCOURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE ADAPTES.

Article 15 : La confirmation des engagements passés.

L'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'UGECAM lle de France prévoit que l'UGECAM lle de France consacrera à minima 1,20% de sa masse salariale à la formation professionnelle du public cible suivant : Métiers en transformation, Métiers en voie de disparition, seniors et salariés en situation de handicap.

L'UGECAM lle de France confirme son engagement.

L'aménagement des postes de travail de certaines personnes handicapées peut nécessiter des formations spécifiques. Ces formations seront prioritairement prises en charge sur le plan de formation de l'UGECAM lle de France

En outre, afin de faciliter la formation des personnes ayant la qualité de travailleurs handicapés, l'employeur s'engage :

- A prendre en charge le déplacement des personnes n'étant pas autonomes.
- A s'assurer que la formation se réalise dans des conditions matérielles compatibles à leur handicap

Echéance de mise en œuvre : 2011

Article 16 : La formation en cas de reconversion professionnelle liée à la situation de handicap

L'UGECAM Ile de France s'engage, dans les cas de reconversion professionnelle d'un salarié, à donner les informations sur le dispositif de pré orientation et sur les formations disponibles. Dans le cadre d'un accord de la MDPH à examiner prioritairement sa demande de formation diplômante.

Il sera tenu compte du budget de formation de l'établissement de rattachement des salariés concernés et des contraintes financières de la structure.

Les formations diplômantes en CRP seront favorisées dans ce cadre.

Dans le cadre d'un accord de la MDPH sur le projet de préo-orientation et/ou de formation, l'UGECAM lle de France s'engage à favoriser le départ en formation du salarié dans le cadre d'une suspension de son contrat de travail.

Echéance de mise en œuvre : 2012.

Indicateur:

% des formations diplômantes par rapport à toutes autres.

M S 18 LB

W MOC

Article 17 : Une formation adaptée à l'accueil de personnes sourdes et malentendantes

Dans l'hypothèse de l'embauche d'une personne sourde ou malentendante, l'équipe au sein de laquelle elle sera intégrée et se verra proposer une action de formation de premier niveau (initiation) à la langue des signes, si cela s'avère nécessaire.

Echéance de mise en œuvre : 2012.

el Moc WF

AB YGH LB

TITRE 6 - LA COMMUNICATION

Les parties s'engagent à développer l'information et la formation de son personnel sur l'accueil et l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'organisme.

Article 18: L'information et la sensibilisation du personnel

Développer une politique d'accueil et d'emploi de personnes en situation de handicap nécessite non seulement, une position claire et proactive de la direction de l'organisme, mais également une contribution de l'ensemble des membres de l'entreprise.

Afin de favoriser cette implication de chacun, l'UGECAM lle de France s'engage à communiquer le présent accord à chaque salarié présent dans l'organisme lors de son agrément afin de communiquer sur la démarche et les engagements pris en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Les publications internes (lettres des salariés, flash info, plaquette d'information agefiph, etc...) seront également utilisés comme vecteurs de communication en ciblant les points clefs de nos engagements.

Une information sur l'emploi des salariés ayant la qualité de travailleurs handicapés au sein de l'UGECAM lle de France sera remise systématiquement à l'embauche des salariés.

Echéance de mise en œuvre : 2011

Indicateurs:

- Communication de l'accord,
- Nombre de publications internes par an traitant du sujet de l'emploi des salariés ayant la qualité de travailleurs handicapés,
- Mise en place de l'information.

Article 19 : L'accessibilité

Enfin, il est important que nos informations et communications sur l'emploi des personnes ayant la qualité de travailleurs handicapés au sein de l'UGECAM lle de France puissent être lues, vues ou entendues à l'externe. Avec cet objectif, l'UGECAM lle de France s'engage :

- A participer à des manifestions en lien avec l'emploi des personnes en situation de handicap (ex : manifestations handisport, salon autonomic, semaine du handicap etc.)
- A faire des recherches de financement afin de renforcer l'accessibilité de notre signalétique.
- A développer l'accessibilité numérique de son site internet et de son intranet.

Echéance de mise en œuvre : 2012

Indicateurs:

- Nombre de participations à des manifestations,
- Mise en place de l'accessibilité numérique et/ou signalétique.

TITRE 7 - LE SUIVI DE L'ACCORD ET MESURES DE PUBLICITE

Article 20 : Durée

Le présent accord est conclu entre l'UGECAM lle de France et les partenaires sociaux pour une durée de 4 ans à compter de sa signature.

Article 21: Révision

Les parties conviennent de s'en remettre aux dispositions légales.

Article 22 : Dénonciation

L'accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 2 mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec avis de réception à l'autre partie.

A l'issue de la dénonciation, de nouvelles négociations devront être engagées dans un délai de 3 mois à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 23 : Suivi de l'accord

Les parties signataires de l'accord décident de mettre en place une commission de suivi du présent accord :

- Rôle:
- Suivi de la réalisation des différents objectifs posés dans le présent accord.
- Composition :
 - La Direction de la structure UGECAM Ile de France
 - Les Organisations Syndicales signataires du présent accord, représentées par leurs délégués syndicaux.
- Périodicité : Une fois par an
- Contenu : un bilan sera présenté une fois par an.

Le bilan sera transmis aux membres du Comité d'entreprise, organisations syndicales signataires de l'accord 15 jours avant la date de la commission de suivi. Les organisations syndicales s'engagent à transmettre leurs éventuelles questions 1 semaine avant la date de la réunion.

Le bilan sera communiqué au Comité d'Entreprise.

Article 24 : Publicité

Le présent accord sera enregistré aux Conseil de Prud'hommes.

el MOC WF

21 XC

LB

Signatures

La Direction de l'Organisme. Mr Daniel FERTE	

Les organisations syndicales	
C.F.D.T	Y. GIROS JA
C.F.E – C.G.C	di Hallier L. BEAUMANOI
C.G.T	M. Odik flet
U.G.I.C.T – C.G.T.	V
CHARTON Liliano	E Houton
Boulet Ludovic	Louis
S.N.F.O.C.O.S.S.	Wagne -

ANNEXE 1 – DEFINITIONS

→ Handicap

Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

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.

Les bénéficiaires :

Aux neuf catégories de travailleurs handicapé pouvant bénéficier de l'obligation d'emploi, la loi à rajouter deux nouvelles catégories :

- 1. Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées,
- 2. Les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelles ayant entraîné un taux d'IPP au moins égal à 10%,
- 3. Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée par la sécurité sociale ou un régime équivalent à condition que leur capacité de travail ou de gain soit au moins réduite des deux tiers,
- 4. Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
- 5. Les veuves de guerre non remariées,
- 6. Les orphelins de guerre de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées dont l'enfant, militaire ou assimilés, est décédé à la guerre,
- 7. Les veuves de guerre non remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé mort à la guerre,
- 8. Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre,
- 9. Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée au service.
- 10. Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241.3 du code de l'action sociale et des familles,
- 11. Les titulaires de l'Allocation aux adultes handicapés.

Le critère de la lourdeur du handicap est apprécié par le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDRTEFP) suite à la demande de l'employeur s'appuyant sur les préconisations du médecin du travail. Le salarié est informé et associé à cette démarche

L'agrément qui est attribué ouvre droit soit :

- A une minoration de la contribution au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH ou FIPHFP)
- A L'attribution d'une aide à l'emploi soumise à condition et versée par l'AGEFIPH.

▲ Travailleur handicapé

Personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

№ AGEFIPH

Association gérée par les représentants des salariés, employeurs et personnes handicapées, l'AGEFIPH est investie d'une mission de service public.

Sa mission est de développer l'insertion professionnelle des personnes handicapées et leur maintien dans l'emploi : collecter les fonds, financer les projets visant à compenser le handicap au travail, organiser et piloter les acteurs au service des personnes handicapées et des entreprises et accompagner le changement.

Cap emploi

Ancien Service d'accompagnement et d'insertion professionnelle (CAP EMPLOI depuis 1998), c'est un organisme de placement qui accueille, oriente, élabore le parcours d'insertion professionnelle, et assure son suivi.

Déficiences

Pertes ou dysfonctionnement des diverses parties du corps. Elles résultent en général d'une maladie ou d'un traumatisme.

Dépendance

Incapacité d'effectuer sans aide les actes essentiels de la vie quotidienne qui entraîne la nécessité de recourir à une tierce personne pour les tâches élémentaires.

→ Grand invalide civil (GIC)

Titre donnant droit à un macaron, attribué au titulaire d'une carte d'invalidité (ou à son accompagnateur) permettant de bénéficier de facilités dans le domaine du stationnement.

→ Inaptitude

Etat d'une personne qui n'est pas en capacité de conserver son emploi sans nuire gravement à sa santé.

Incapacité

Situation d'une personne, qui par suite de maladie ou d'accident, se trouve dans l'impossibilité provisoire ou permanente (invalidité) de travailler et/ou d'effectuer certains gestes élémentaires. En

cas d'incapacité temporaire, on distingue : l'Incapacité Temporaire Totale de travail (ITT), l'Incapacité Temporaire Partielle de travail (ITP). En cas d'Incapacité Permanente (également dénommée invalidité), on distingue : l'Incapacité Permanente Partielle (IPP), l'Incapacité Permanente Totale (IPT).

Invalidité

Incapacité de travail de l'assuré social lorsque son état de santé ne relève plus de l'assurance maladie.

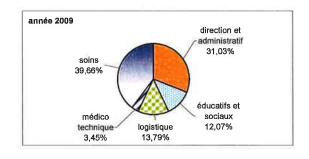
ANNEXE 2 - TABLEAU DE SUIVI DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.

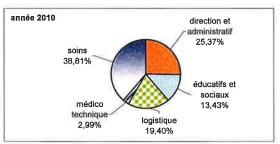
Nombre de travailleurs handicapés (effectif) par établissements

	2010	2009
arpège	4	2
cmje montreuil	3	3
crfi brolles	(children = 1/4	3
itep le coteau	3	2
itep mosaïques	5	4
centre coubert	31	30
crp aubervilliers	we fore eq	0
le prieuré	7	3
crp beauvoir	4	5
le cerrsy	4	5
siège	1	1
total GENERAL	67	58

travailleurs handicapés et filières de métiers

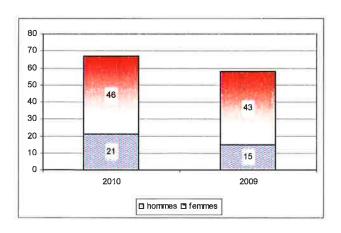
filières	2010	2009	évolution 2010-2009
direction et administratif	17	18	-1
éducatifs et sociaux	9	7	2
logistique	13	8	5
médico technique	2	2	2
soins	26	23	3
total GENERAL	67	-Junu 5	





travailleurs handicapés, répartition hommes/femmes

22	2010	2009
hommes	21	15
femmes	46	43
total GENERAL	67	58



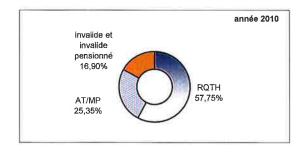
travailleurs handicapés et moyenne d'âge

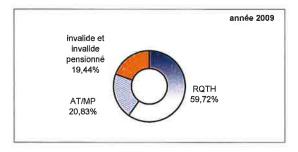
	2010	2009	moyenne
hommes	48,48	50,27	49,38
femmes	50,13	50,7	50.42
movenne	49.31	50.49	

travailleurs handicapés et handicaps*

* Certains salariés sont victimes de plusieurs handicaps, ce qui explique l'écart entre le nombre de travailleurs et le nombre de handicaps recensés.

nature des handicaps	2010	2009
RQTH	41	43
AT/MP	18	15
invalide et invalide pensionné	12	14





2009 travailleurs handicapés

minorations au titre des efforts consentis par Pemployeur		E 1 ; bénéficiaires âgé de moins de 26 ans ou de 50 ans et plus		6		5 316,00 € 1; bénéficiaires âgé de moins de 26 ans ou de 50 ans et plus	E 10 : bénéficiaires âgé de moins de 26 ans ou de 50 ans et plus	12 700,80 € 0,5 : bénéficiaires âgé de moins de 26 ans ou de 50		•	5 450,76 € 1, 5 : bénéficiaires âgé de moins de 26 ans ou de 50 ans et plus			
versement AGEFIPH	105,84 €		. e) = =====	37 044,00 €	5 316,00		12 700,80	4 762,80 €) -	5 450,76 €			65 380 20 €
listor	1,98	3,00	3,00	5,00	2,00	5,00	39,15	3,60	1,10	4,28	3,97			72.08
anoitationim	0,5	1,00	0	1,00	00'0	1,00	10,00	0,50	00'0	00'0	1,50			15,50
ealine dr ealgeantes TVAVA MINORATIONS	0,52	1,00	00'0	00'0	2,00	2,00	3,85	2,90	06'0	00'0	2,53	etti	ətti	20,70
BAIAIDATS	00'0	00'0	00'0	00'0	00'0	00'0	00'0	0,10	00'0	0,31	0,04	non assujetti	non assujetti	0.45
TARE	00'0	00'0	00'0	00'0	00'0	00'0	1,56	00'0	0,10	0,01	00'00			1.67
nb bénéficiaires employés dans l'établissement		2,00	3,00	4,00	2,00	4,00	27,59	3,00	1,00	3,96	2,43			54.46
nb bénéficiaires à employer	2,00	3,00	3,00	4,00	00'6	6,00	33,00	6,00	2,00	3,00	2,00			76.00
elfectif d'assujetist	41	99	62	74	153	101	565	116	35	54	93			1 343
établissements	siège	arpège	cmje montreuil	crfi brolles	itep le coteau et sessad	itep mosaïques et sessad	centre coubert	le prieuré	crp aubervilliers	crp beauvoir et cfc	le cerrsy	cmpp delépine	camsp	TOTAL general

2010 travailleurs handicapés

minorations au titre des efforts consentis par l'employeur		âge (- 26 ans ou 50 ans et plus) : 2 salarié chômeur de longue durée : 1	1 plus de 50			åge (- 26 ans ou 50 ans et plus) : 1.	.åge (- 26 ans ou 50 ans et plus) : 19 Lourdeur du handicap : 21				372,12 € âge (- 26 ans ou 50 ans et plus) : 3.					
versement AGEFIPH	2 285,88 €		7 548,72 € 1 plus de 50		31 896,00 €				4 784,40 €	7	372,12€				46 887 12 6	A PARTICIPATION OF THE PARTICI
9T3 latot	1,57	4,90	3,58	5,00	3,00	5,19	61,25	7,08	1,10	4,40	5,93				103.00	
enoitsionim	0,5	3,00	-	1,00	00'0	1,00	30,50			0,00	1,50				38.50	
səlinu dr səlnəuprısm TVAVA SVOITAROVIM	0,93	1,10	1,42	00'0	00'9	0,81	0,25	00'0	06'0	00'0	1,57	3		iŧti	12.98	No. Con
38IAIĐATS	20'0	00'0	00'0	00'0	00'0		00'0	0,08	00'0	0,37	0,43		non assujetti	non assujetti	0.95	
ESAT	00'0	00'0	00'0	00'0	00'0		1,0,1		0,10	0,50	00'0				18	
eərisicisiyənəd dn (9T3) səyolqmə tnəməssildstə'l ansb		1,90	2,58	4,00	3,00	4,19	29,74	2,00	1,00	3,53	4,00				61.94	
eərisizisires ə employer	2,00	3,00	4,00	4,00	00'6	5,00	31,00	7,00	2,00	3,00	6,00				76.00	
sifectif d'assujetist	41	58	68	9,2	155	94	529	123	35	53	111				1 343	
établissements	siège	arpège	cmje montreuit	crfi brolles	itep le coteau et sessad	itep mosaïques et sessad	centre coubert	le prieuré	crp aubervilliers	crp beauvoir et cfc	le cerrsy		cmpp delepine	camsp	TOTAL general	