Accord en faveur des collaborateurs en situation de handicap au sein de l'UES SMA pour les exercices 2019 - 2020 -2021

Entre:

Les sociétés constituant l'Unité économique et sociale (UES) SMA (SMABTP, SMAvie BTP, SMA SA, SOCABAT, ACS BTP),

- SMABTP, dont le siège social est à Paris 15^{ème}, dont l'effectif est de 2373 salariés au 31 décembre 2018;
- SMAvie BTP, dont le siège social est à Paris 15^{ème}, dont l'effectif est de 372 salariés au 31 décembre 2018;
- SMA SA dont le siège social est à Paris 15^{ème}, dont l'effectif est de 50 salariés au 31 décembre 2018;
- SOCABAT dont le siège social est à Paris 15^{ème}, dont l'effectif est de 90 salariés au 31 décembre 2018;
- ACS BTP dont le siège social est à Paris 15ème, dont l'effectif est de 1 salarié au 31 décembre 2018.

représentées par Monsieur Philippe Vanel, directeur des Ressources humaines, et Madame Fabienne Masson, directrice des Ressources humaines adjointe,

D'une part,

Et:

Les organisations syndicales représentées dans l'entreprise par :

Monsieur Cyrille Le Fur, délégué syndical central CFTC

Monsieur Xavier Guyomard, délégué syndical central CFE-CGC SNAPA

Monsieur Christophe Roussel, délégué syndical central UNSA GROUPE SMA

Monsieur Marc Saubert, délégué syndical central CFDT

D'autre part.

Il est convenu les dispositions suivantes :



PRÉAMBULE

Les pouvoirs publics ont pris depuis plusieurs années des dispositions législatives afin de faciliter l'emploi et l'insertion de personnes en situation de handicap. Le handicap reste néanmoins, une cause d'exclusion notamment en terme de parcours scolaire et professionnel et d'accès aux infrastructures publiques et privées. Dans ce contexte, l'insertion professionnelle durable des personnes en situation de handicap constitue un enjeu important de la responsabilité sociale de tous les acteurs et en particulier des entreprises.

Dans le prolongement des accords précédents (accord relatif à l'égalité professionnelle, la mixité et la diversité du 22 janvier 2016 et accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle du 19 janvier 2018), l'UES SMA confirme sa volonté de s'inscrire dans une démarche en faveur de l'accueil de collaborateurs en situation de handicap.

Le handicap est défini par la loi du 11 février 2005 comme « 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 ».

Cet accord concerne les nouveaux embauchés via des mesures d'accueil et d'insertion comme les collaborateurs déjà en poste, en situation de handicap définitif ou temporaire (selon la définition légale des bénéficiaires précisée au titre I chapitre 2).

En 2018, l'UES SMA a également initié sa démarche RSE et définit début 2019 sa politique de responsabilité sociétale autour de plusieurs engagements en réaffirmant notamment sa volonté d'être un employeur engagé et responsable.

Accompagner la diversité et l'égalité des chances est donc un axe majeur de la stratégie RSE. Par la signature d'un premier accord, la Direction souhaite mettre en place des actions visant à favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ainsi que des actions de communication fortes, tant pratiques que pédagogiques, visant à sensibiliser tous les collaborateurs sur le handicap et changer le regard de chacun d'entre nous sur la différence.

Dans ce cadre, le diagnostic réalisé fin 2018, en partenariat avec un Cabinet spécialisé missionné par l'AGEFIPH, a permis des échanges et partages d'analyses mobilisant différents contributeurs de l'UES SMA, servant de travail préparatoire à la négociation.

Au terme de plusieurs réunions de négociation, les parties signataires, selon les dispositions légales et réglementaires (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel) marquent leur volonté par la conclusion d'un accord agréé, de s'engager dans une politique en matière de recrutement, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, portée à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs de l'UES SMA.

Pour ce faire, l'accord comporte des actions concrètes dans les domaines suivants :

Le recrutement des personnes en situation de handicap et leur intégration au sein du collectif de travail,

N S S

¹ Loi du 30 juin de 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées Loi du 11 février 2005 Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées Loi du 5 septembre 2018 Pour la liberté de choisir son avenir professionnel

- Le maintien dans l'emploi des collaborateurs porteurs de handicaps, dont l'adaptation aux évolutions et aux mutations technologiques,
- La création de conditions favorables au développement d'un climat de confiance, facilitant la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH).
- La formation et l'évolution de carrière des collaborateurs en situation de handicap,
- Le recours au secteur protégé et adapté ainsi qu'aux travailleurs indépendants handicapés (TIH) afin de développer l'emploi indirect des personnes en situation de handicap.
- L'implication de toutes les parties prenantes, qui passe notamment par :
 - La sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs sur le handicap, afin de faire évoluer les stéréotypes et préjugés, principaux freins à l'intégration des personnes en situation de handicap,
 - La formation et l'accompagnement par des professionnels, avec l'accord préalable de l'intéressé, des managers et des collaborateurs des équipes concernées.

Sur ce thème, les parties signataires s'accordent à souligner l'importance de mettre en place des actions de communication et de sensibilisation adaptées.

Enfin, au-delà de l'objet principal pour lequel il est conclu, le présent accord comporte également des dispositions spécifiques applicables aux proches aidants dans le prolongement des accords relatifs au temps de travail (forfait jours annuel du 31 mars 2016 et aménagement et organisation du temps de travail des salariés aux horaires collectifs du 29 juillet 2016).

CR NS

SOMMAIRE

TITRI	E 1 – LE CHAMP D'APPLICATION	6
Chap	itre 1 : Le périmètre	б
Chap	itre 2 : Les bénéficiaires de l'accord	б
TITRI	E 2 : LES PRINCIPAUX ACTEURS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE HANDICAP	7
Chap	itre 1 : Le référent Handicap au sein de l'UES SMA	7
Chap	itre 2 : La Direction des Ressources Humaines	7
Chap	itre 3 : La ligne managériale	8
Chap	itre 4 : Les Services de santé au travail	8
Chap	itre 5 : Les représentants du personnel	<u>c</u>
Chap	itre 6 : Le collaborateur en situation de handicap	<u>c</u>
TITRE	E 3 : LE PLAN D'EMBAUCHE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	<u>S</u>
Chap	itre 1 : Les principes directeurs de la politique de recrutement	9
1	L'égalité des chances	9
2	Le processus de recrutement	10
Chap	itre 2 : Les objectifs en matière de recrutement	10
1	Les objectifs en matière de recrutement sur trois ans	11
2	Les actions complémentaires	11
Chap	itre 3 : La définition d'un processus d'intégration et le suivi du nouvel embauché	12
TITRE	E 4 : LE PLAN D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	13
Chap	itre 1 : Les démarches liées à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé	13
Chap	itre 2 : Les aménagements de poste et de situation de travail	14
1	Les visites médicales	14
2	Des mesures spécifiques d'aménagement des postes de travail	14
	La participation au financement d'équipements nécessaires aux collaborateurs pour xécution de leur travail	
4	Les inaptitudes nécessitant des changements de postes	15
Chap	itre 3 : L'accessibilité des locaux	15
Chap	itre 4 : L'adaptation aux évolutions et aux mutations technologiques	15
Chap	itre 5 : Les autorisations spécifiques d'absences	16
•	itre 6 : Les dispositions légales applicables en matière de retraite anticipée des travailleurs icapés	1€
TITRE	E 5 : LE PLAN DE FORMATION ET L'EVOLUTION DE CARRIERE	17
Chap	itre 1 : La formation des collaborateurs en situation de handicap	17
Chap	itre 2 : L'évolution de carrière	17

TIT	RE 6: LE PLAN DE SENSIBILISATION, COMMUNICATION ET FORMATION DES ACTEURS	18
Cha	apitre 1 : Les actions de sensibilisation et de communication en interne	18
1	La sensibilisation	18
2	2 La communication de l'accord	18
Cha	apitre 2 : Les actions de communication externe	19
Cha	apitre 3 : Les formations des principaux acteurs internes	19
	RE 7 : LE RECOURS AUX PRESTATAIRES DU SECTEUR ADAPTE ET PROTEGE ET AUX TRAVAI DEPENDANTS HANDICAPES (TIH)	
TITI	RE 8 – LES COLLABORATEURS PROCHES AIDANTS	20
Cha	apitre 1 : Les jours d'absence autorisée	20
Cha	apitre 2 : Le focus sur les congés légaux pour les salariés proches aidants	20
Cha	apitre 3 : Le don de jours de repos	21
Titr	re 9 : L'APPLICATION DE L'ACCORD	21
Cha	apitre 1 : La durée et l'entrée en vigueur de l'accord	21
Cha	apitre 2 : Le suivi de l'accord	21
Cha	apitre 3 : La révision de l'accord	21
Cha	apitre 4 : Les formalités de publicité et de dépôt de l'accord	22
Anr	nexes:	22
1.	Le glossaire	22
2.	Le budget prévisionnel par rubrique	22
3.	Les indicateurs de suivi	22
4.	Les congés légaux pour les proches aidants	22
5.	Le don de jours de repos	22

PU

S CIF

TITRE 1 – LE CHAMP D'APPLICATION

Chapitre 1 : Le périmètre

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés constituant l'Unité économique et sociale (UES) SMA (à savoir SMABTP, SMA Vie BTP, SMA SA, SOCABAT et ACS BTP) telle que définie par la convention de reconnaissance de l'UES SMA renouvelée le 3 octobre 2018.

Chapitre 2 : Les bénéficiaires de l'accord

Il est rappelé que le présent accord s'adresse à l'ensemble des collaborateurs de l'UES SMA reconnus handicapés ou réalisant les démarches en vue d'une reconnaissance au sens de l'article L. 5212-13 du Code du Travail, à savoir :

- Les travailleurs reconnus travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnées à l'article L.146-9 du code de l'action sociale et des familles,
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entrainé 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,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, ou 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 incapacité de travail ou de gain,
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L.241-4 du même code,
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi du 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,
- Les 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,
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Conformément aux dispositions réglementaires et afin de prendre en charge les demandes au plus tôt, les collaborateurs réalisant les démarches en vue de l'obtention de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) bénéficie des engagements de l'accord dès transmission à l'employeur de la copie du justificatif de dépôt de leur dossier auprès de la CDAPH. Il est rappelé que des affections de longues durées peuvent donner lieu à la reconnaissance de travailleur handicapé de façon permanente ou temporaire (cf article D160-4 du code de la sécurité sociale).

ns pr Le présent accord prend également en compte les collaborateurs proches aidants, venant en aide à une personne atteinte d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité selon l'article L. 3142-16 du code du travail.

L'ensemble des mesures en faveur des collaborateurs proches aidants sont mentionnées au titre 8 du présent accord.

TITRE 2 : LES PRINCIPAUX ACTEURS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA **POLITIQUE HANDICAP**

Au-delà de la sensibilisation de tous sur le thème du handicap, la déclinaison de la politique en matière de handicap et la mise en œuvre opérationnelle du présent accord requiert la mobilisation et la coordination des acteurs clés, dont les parties s'accordent à préciser le rôle et les missions.

Chapitre 1 : Le référent Handicap au sein de l'UES SMA

Un référent Handicap est désigné pour l'UES SMA au sein de la DRH pour suivre, piloter et coordonner l'ensemble des actions prévues par le présent accord.

Son nom est porté à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs de l'UES SMA. Il dispose d'une adresse mail générique handicap afin de faciliter un échange confidentiel avec l'ensemble des acteurs et les collaborateurs.

- Il établit le bilan annuel de l'accord, qui est présenté à la commission égalité professionnelle, diversité et mixité, élargie aux signataires du présent accord et le bilan remis à la Direccte.
- Interlocuteur privilégié des collaborateurs en situation de handicap, il intervient en appui des conseillers ressources humaines, des managers et de la médecine du travail pour les questions relatives notamment à l'adaptation de leur poste de travail et accompagne les collaborateurs dans leur démarche administrative de RQTH.
- Il a également pour rôle de coordonner un réseau de partenaires et d'experts internes et externes (psychologues du travail, ergonomes...).
- Enfin, il assure la représentation extérieure du Groupe sur les questions relatives au handicap, en particulier au niveau du dispositif de la branche (MHA Assurance).

Un appui technique complémentaire (externe ou embauche) ayant déjà une expertise dans le domaine du handicap viendra en renfort du référent Handicap SMA pendant la durée du présent accord.

Chapitre 2: La Direction des Ressources Humaines

La DRH est garante de la bonne application de l'accord et de l'atteinte des objectifs fixés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Dans leur rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des managers et des collaborateurs, les conseillers ressources humaines constituent des interlocuteurs privilégiés en lien avec les différents acteurs œuvrant pour le suivi de l'intégration des personnes en situation de handicap et le maintien de l'emploi via les aménagements nécessaires, notamment avec le référent Handicap et les services de santé au travail.

Ils interviennent dans les actions de recrutements, participent à des salons ou des événements sur le Handicap et développent des partenariats avec des cabinets spécialisés, avec les organismes dédiés (par exemple CAP EMPLOI) et avec les missions Handicap des écoles.

Ils veillent à apporter aux collaborateurs en situation de handicap conseil et accompagnement et à les orienter vers le référent Handicap SMA le cas échéant.

Au-delà du rôle des conseillers RH, les équipes de la formation sont également mobilisées si des aménagements sont nécessaires pour permettre à des collaborateurs en situation de handicap de suivre les formations proposées dans des conditions favorables ou le cas échéant, de bénéficier de formations spécifiques à leur situation.

Chapitre 3 : La ligne managériale

Les Directeurs régionaux sont les relais naturels de la démarche en matière de Handicap. Ils ont un rôle essentiel dans la promotion et le déploiement de la politique Handicap.

En lien avec l'équipe des ressources humaines, les managers participent à la politique handicap dans l'ensemble des domaines (recrutement, intégration, maintien dans l'emploi) sur le plan logistique et organisationnel.

Ils s'assurent de la bonne intégration de la personne en situation de handicap et participent à la mise en œuvre des aménagements de poste, qui pourraient être nécessaire.

Dans ce cadre et sur le plan opérationnel, les responsables de sites, leurs assistant(e)s ainsi que les managers de proximité ont une mission clé dans l'accueil, l'intégration et le suivi des collaborateurs en situation de handicap (modalités d'accueil, suivi des visites médicales et des aménagements de poste en lien avec le conseiller RH et le référent Handicap SMA). Ils remontent au référent Handicap toute difficulté rencontrée et peuvent solliciter son appui en cas de besoin.

Chapitre 4 : Les Services de santé au travail

Les Services de santé au travail ont un rôle de conseil, d'information et d'alerte auprès de l'employeur, étant précisé que leurs missions s'exercent dans le respect des règles déontologiques du secret médical et professionnel inhérents à leur métier.

Les médecins du travail délivrent l'aptitude lors de la visite médicale d'embauche au plus tard dans les trois mois suivant l'embauche. Le collaborateur en situation de handicap peut dès son embauche faire part de ses besoins en matière d'aménagement à son manager afin qu'ils soient pris en compte le plus tôt possible.

Les médecins du travail assurent la surveillance médicale renforcée nécessaire des collaborateurs reconnus en situation de handicap afin de leur permettre le maintien dans l'emploi et accompagnent le référent Handicap et les managers dans la recherche de solutions adaptées aux situations individuelles, étant précisé qu'ils peuvent être sollicités par le collaborateur, le référent Handicap SMA, le manager, le conseiller RH ou la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Ch DS

En cas d'absence de longue durée, ils réalisent, à la demande du collaborateur, des visites de pré-reprise qui permettent d'anticiper d'éventuels besoins d'aménagement de poste de travail de façon à prévenir les éventuelles inaptitudes (conformément au protocole de retour d'absence issu de l'accord relatif à la santé et la qualité de vie au travail de juin 2018).

Chapitre 5 : Les représentants du personnel

Les représentants de proximité (RDP) qui sont en lien avec les responsables de sites et la DRH font remontés si besoin des aménagements nécessaires. Sur ce point, ils font le lien avec la CSSCT dont le domaine de compétences relève de la santé et la sécurité au travail.

En cas d'inaptitude temporaire ou définitive, le CSE est sollicité pour avis sur les mesures devant être prises en vue de faciliter le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail ou les repositionnements envisagés (selon les modalités définies à l'article 4 du chapitre 1 du titre IV).

Chapitre 6: Le collaborateur en situation de handicap

Dès qu'un collaborateur fait connaître sa situation de handicap auprès du référent Handicap SMA, il bénéficie d'un accompagnement dans sa démarche visant à la RQTH ainsi que des mesures spécifiques, si besoin, tels que les aménagements de poste ou les autorisations d'absence spécifiques prévues par le présent accord. Pour la bonne information de tous, une fiche pratique précisant la marche à suivre et coordonnées des interlocuteurs à contacter sera mise en ligne sur l'intranet de l'entreprise.

Dès son entretien d'embauche au sein de l'UES SMA, l'accord lui est remis et il peut solliciter un entretien avec le Référent Handicap SMA, afin de lui faire part des problématiques éventuelles.

Comme pour l'ensemble des collaborateurs de l'UES SMA, un suivi de son intégration et de son activité sera effectué avec son manager avant la fin de la période d'essai, de la période d'immersion ou du stage. Un bilan annuel est prévu dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

TITRE 3 : LE PLAN D'EMBAUCHE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'UES SMA formalise par le présent accord les principes directeurs de sa politique en matière de diversité et d'intégration de personnes en situation de handicap et se donne des objectifs à atteindre sur la période triennale de l'accord.

Chapitre 1 : Les principes directeurs de la politique de recrutement

1 L'égalité des chances

Les parties rappellent que le recrutement doit s'opérer en garantissant une réelle égalité des chances : tout recrutement est fondé sur les compétences et les capacités de l'ensemble des candidats de façon

CR NS identique, qu'ils soient bénéficiaires ou non de la loi du 11 février 2005, et l'adéquation des profils aux postes à pourvoir.

Dans ce cadre, tous les postes, quels que soient leur catégorie et leur niveau de classification, sont accessibles en interne comme en externe aux personnes en situation de handicap, dès lors qu'elles possèdent les compétences requises et sous réserve de compatibilité avec les indications émises avec la médecine du travail. La DRH sera vigilante au respect de ce principe dans l'accès à tous les niveaux de classifications conventionnels.

L'UES SMA s'engage à porter sur l'ensemble de ses annonces de recrutement, internes comme externes, la mention suivante : « A compétence égale, ce poste est ouvert aux travailleurs en situation de handicap ou assimilés au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail. SMA s'engage en faveur de la diversité, l'égalité professionnelle et l'emploi de travailleurs handicapés ».

2 Le processus de recrutement

L'UES SMA s'engage à assurer l'égalité de traitement des candidatures dans le processus général de recrutement et à étudier l'ensemble des dossiers de candidature portés à sa connaissance, en cohérence avec les pré requis définis dans les offres d'emploi publiées.

L'UES SMA conservera également tout dossier de candidature pour lequel une suite immédiate ne pourra pas être donnée, sous réserve du consentement du candidat, selon les dispositions du règlement sur la protection des données (RGPD) du 27 avril 2016 et dans le respect de la durée de conservation des données.

Le principe de non-discrimination devra être respectée dans tous les entretiens conduits.

Afin d'accompagner et de sensibiliser les acteurs du recrutement (conseillers RH et managers), des formations seront dispensées :

- Sur la pratique de l'entretien d'embauche,
- Afin de les mobiliser autour de la démarche d'intégration des personnes en situation de handicap et de la lutte contre les discriminations.

Au cours des différents entretiens de recrutement, le conseiller RH et/ou le manager évoque la politique handicap de l'UES SMA et présente les mesures d'accompagnement et d'aménagement de postes le cas échéant.

Chapitre 2 : Les objectifs en matière de recrutement

Sur les trois années du présent accord, l'UES SMA entend développer le recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap en utilisant les dispositifs légaux existants (CDI, contrats en alternance – professionnalisation et apprentissage, contrats à durée déterminée, stagiaires sous convention de stage) ou par le biais d'autres actions spécifiques et complémentaires.

L'objectif fixé par les parties et mutualisé au niveau de l'UES SMA est de faire progresser le taux d'emploi des travailleurs handicapés de 0,93 % au 31/12/2018 à 2% à l'issue du présent accord.

UES SMA se projette sur une stabilité des effectifs sur les trois ans à venir et sur des volumes de recrutements équivalents en moyenne à ceux qui ont été observés sur les trois dernières années.

CR

Pa

Elle se fixe des objectifs en matière de recrutement avec une montée en charge progressive sur la période triennale du présent accord, étant précisé que si ces derniers sont atteints avant son échéance, UE SMA poursuivra ses actions en faveur du handicap.

1 Les objectifs en matière de recrutement sur trois ans

Le diagnostic partagé de 2018 a confirmé la technicité des métiers et des postes à pourvoir au sein de UES SMA, leader en assurance construction et interlocuteur privilégié des professionnels du Bâtiment et des Travaux Publics.

Etant donné l'approche technique nécessaire et pour tenir compte de la configuration du marché de l'emploi des personnes en situation de handicap, l'UES SMA entend privilégier les dispositifs permettant de mettre en œuvre une phase de formation la mieux adaptée possible. Dans ce cadre, les objectifs chiffrés qu'elle se donne concernent les contrats en alternance et les contrats à durée indéterminée, sans pour autant exclure les autres dispositifs, tels que mentionnés en introduction du chapitre 2.

Dans ce cadre, l'UES SMA souhaite poursuivre la dynamique engagée en matière d'alternance depuis plusieurs années en développant l'intégration de travailleurs handicapés par ce biais.

Conformément aux dispositions reprises dans son accord GPEC de 2018, elle entend s'inscrire dans une démarche de montée en compétences des alternants et de pérennisation de leurs contrats à l'issue de cette période.

Pour réaliser ces recrutements, l'UES SMA diversifiera ses sources de recrutement et fera appel à tout moyen permettant de favoriser l'insertion de personnes en situation de handicap, notamment en construisant un réseau de partenaires tant au niveau national que local (Pôle emploi, Cap emploi, écoles, universités et cabinets de recrutement spécialisés œuvrant dans le domaine du handicap).

De plus, l'UES SMA poursuit et structure son partenariat au niveau de la branche avec la Mission Handicap Assurance (MHA) auprès de laquelle elle est adhérente et qui permet entre autres de réaliser des préparations opérationnelles à l'emploi (POE), que ce soit sur un plan individuel ou collectif, en lien avec les dispositions de l'accord relatif à la GPEC et la Formation Professionnelle signé en janvier 2018.

Ce dispositif s'adresse à un public éloigné du marché de l'emploi (aux personnes ayant un niveau de formation initiale au moins égal au Bac ou équivalent pour les jeunes débutants en recherche d'emploi).

Dans ce contexte, les objectifs fixés sur les trois ans sont à minima les suivants :

	2019	2020	2021	total
Alternants	4	6	7	17
CDI	5	7	8	20
Total	9	13	15	37

2 Les actions complémentaires

L'intérim :

L'UES SMA envisage de tester de façon ponctuelle le dispositif expérimental mis en place par la loi « Pour la liberté de choisir son Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, qui permet de recourir à l'intérim pour un bénéficiaire de la loi, dans un cadre juridique spécifique.

ns

11

➤ Les stages :

L'accueil de stagiaires en situation de handicap est encouragé afin de permettre aux bénéficiaires de se familiariser avec le monde de l'entreprise, d'évaluer les aptitudes, le potentiel et les compétences de candidats et d'enrichir le vivier de recrutement.

Dans le cadre du développement des relations avec les écoles, l'UES SMA accueillera aussi souvent que possible des stagiaires porteurs d'un handicap bénéficiaires d'une convention de stage.

Par ailleurs, d'autres dispositifs tels que les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) s'intégrant dans la démarche RSE mise en œuvre par l'UES SMA pourront être mis en place ponctuellement ainsi que des opérations au niveau national, telles que par exemple DuoDay.

Les contrats à durée déterminée :

L'UES SMA ne s'interdit pas de recourir aux CDD dès lors qu'il est possible de les anticiper dans un délai suffisant compte tenu de la technicité nécessaire et de l'urgence à pourvoir ces postes.

Chapitre 3 : La définition d'un processus d'intégration et le suivi du nouvel embauché

L'accueil et le suivi du collaborateur en situation de handicap constitue une étape essentielle de son intégration au sein de l'équipe et plus globalement au sein de l'UES SMA.

Il est réalisé sur le plan opérationnel par le manager direct en lien avec le référent Handicap SMA. L'équipe a également un rôle important dans l'accueil et l'intégration du collaborateur.

Les aménagements de poste éventuels sont examinés le plus en amont possible de l'arrivée du collaborateur.

- Chaque salarié en situation de handicap embauché dans le cadre d'un contrat d'alternance bénéficie comme les autres alternants de l'accompagnement d'un tuteur. En plus des formations dispensées pour les tuteurs, ce dernier suivra un module de formation spécifique sur le handicap.
 - Il est rappelé que la mission du tuteur ne peut pas être délégué à un autre collaborateur.
- Afin de garantir une intégration réussie du salarié en situation de handicap, un suivi de son intégration et de son activité sera réalisé avec le manager avant la fin de la période d'essai, de la période d'immersion ou du stage (le formulaire de fin de la période d'essai sur le SIRH sera adapté dans ce sens). Il a pour objet d'ajuster le cas échéant les mesures mises en place, identifier les éventuels besoins et faire le point sur l'intégration au sein de l'équipe.
 - Le collaborateur bénéficiaire du présent accord peut solliciter un entretien avec son conseiller RH à son arrivée dans l'UES SMA s'il le souhaite ou à l'issue de sa période d'essai, pour effectuer un bilan plus complet.
- Un suivi annuel sera effectué entre le collaborateur en situation de handicap et le manager en lien avec la Direction des Ressources Humaines, afin de s'assurer que les aménagements de poste sont adaptés. Une demande pourra être formulée auprès du médecin de travail pour qu'il

CR Trs XC4

rencontre le collaborateur dont la situation a évolué et procède si besoin au renouvellement du matériel ou à son adaptation si nécessaire.

Ce suivi sera formalisé (par la création d'une rubrique spécifique) dans l'entretien annuel et professionnel.

 En concertation et avec l'accord préalable du collaborateur intégré, une sensibilisation de l'équipe pourra être organisée avec l'appui du référent Handicap SMA ou d'un cabinet extérieur, selon les cas.

TITRE 4: LE PLAN D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Il est rappelé que l'UES SMA s'engage à maintenir l'employabilité des collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel dans l'entreprise et dans la branche.

Dans ce cadre, le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap ou pouvant le devenir au cours de leur vie professionnelle constitue une priorité.

A ce titre, l'UES SMA entend garantir une insertion adaptée de chaque collaborateur en tenant compte des besoins (attestés par le médecin du travail ou du spécialiste qui l'accompagne) par la mise en place des aménagements nécessaires à l'exercice de sa fonction.

La mise en œuvre de dispositifs internes doit permettre aux collaborateurs en situation de handicap d'exercer leur activité professionnelle dans les meilleures conditions possibles.

Chapitre 1 : Les démarches liées à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

L'UES SMA entend créer un climat de confiance permettant à tout collaborateur de déclarer son handicap pour bénéficier d'une prise en charge adaptée et des mesures spécifiques existantes.

A ce titre, la DRH définit un processus en interne et communiquera un premier kit d'information sur l'intranet de l'UES SMA ayant pour objet d'identifier l'interlocuteur privilégié chargé de conseiller le collaborateur dans ses démarches visant la reconnaissance administrative de sa situation de handicap.

Après validation de l'accord, un certain nombre de supports seront mis en ligne sur l'intranet de l'UES SMA pour permettre au collaborateur d'avoir les éléments de base facilitant la constitution de son dossier auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et/ ou de son orientation vers des interlocuteurs externes spécialisés.

En outre, la direction s'engage à diffuser des supports de communication portant sur les thématiques suivantes:

Qu'est-ce que le handicap?
Quels sont les intérêts pour le collaborateur à se déclarer?
Quelle est la marche à suivre?

L'accueil et la première information des collaborateurs seront faits dans un premier temps par le référent Handicap SMA.

Chapitre 2 : Les aménagements de poste et de situation de travail

1 Les visites médicales

Lors du recrutement d'un collaborateur bénéficiaire de la loi de 2005, une visite médicale avec le médecin du travail dans les trois mois suivant la prise de poste est obligatoire.

La prise de rendez-vous avec les médecins du travail sera assurée par les managers et les assistant(e)s des responsables de sites et au siège social par le service médical.

Par la suite, toute personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi, se verra convoquée à la médecine du travail sur une périodicité n'excédant pas 3 ans.

Des mesures spécifiques d'aménagement des postes de travail

Il est rappelé que selon les besoins et sur prescription du médecin du travail, des aménagements de postes sont déjà mis en place au bénéfice de l'ensemble des collaborateurs de l'UES SMA (cf accord relatif à la santé et la qualité de vie au travail de juin 2018).

De même, des aménagements de poste sont effectués pour les collaborateurs en situation de handicap, dès lors qu'ils sont nécessaires à l'exécution de leurs missions, après avis du médecin du travail. Ils peuvent porter sur des aménagements d'horaires ou de temps de travail (réduction), de matériel, d'organisation du travail, et des déplacements pour assister à des formations organisées par l'UES SMA.

En fonction des besoins individuels, ces aménagements peuvent être temporaires ou faire l'objet d'un renouvellement.

Chaque situation fait l'objet d'une analyse spécifique pour identifier les mesures les plus adaptées. Il pourra être fait appel aux services d'un ergonome ou d'autres spécialistes externes, le cas échéant.

Les études d'aménagement de postes seront centralisées auprès du référent Handicap SMA, qui coordonnera leur mise en œuvre avec l'ensemble des acteurs concernés (prestataire extérieur, collaborateur, conseiller ressources humaines, manager et médecin du travail).

La participation au financement d'équipements nécessaires aux collaborateurs pour l'exécution de leur travail

L'UES SMA prend en charge, après examen et analyse des situations individuelles, les équipements nécessaires en vue de faciliter l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi des collaborateurs bénéficiaires du présent accord (ex : prothèse auditive, appareillage, logiciel pour personnes malvoyantes, sièges adaptés ...).

La prise en charge se fait au cas par cas, en lien avec le médecin du travail : elle peut être partielle ou totale. Elle porte sur la différence restée à la charge du collaborateur après intervention de la sécurité sociale, de la mutuelle ou de toute autre aide accordée par un organisme privé ou public.

L'employeur sera attentif à ce que le budget alloué reste suffisant pour étudier toutes les demandes sur la durée de l'accord.

Un bilan annuel sera effectué avec les organisations syndicales signataires afin de faire le point sur le type d'aménagements réalisés, le coût et le nombre de bénéficiaires.

4 <u>Les inaptitudes nécessitant des changements de postes</u>

Les inaptitudes nécessitant une recherche de reclassement font l'objet d'une consultation du CSE selon les dispositions légales en vigueur.

Pour les salariés en situation de handicap, un examen plus approfondi de leur situation sera effectué en lien avec le médecin du travail, le conseiller RH et des experts extérieurs pluridisciplinaires le cas échéant.

Dans le cadre de ce travail d'analyse, des préconisations ou des propositions de repositionnement sur lesquelles la CSSCT sera sollicitée sur les pistes à envisager.

Dans le cadre de la prévention des situations à risque d'inaptitude professionnelle et afin de préparer leur retour dans l'emploi, l'UES SMA s'engage à porter une attention particulière aux collaborateurs en situation de handicap en arrêts de travail supérieur à trois mois, dont le suivi sera assuré par le conseiller ressources humaines en lien avec le référent Handicap SMA et le médecin du travail.

Chapitre 3: L'accessibilité des locaux

L'UES SMA se met en conformité avec les obligations réglementaires relatives à l'accessibilité des locaux.

Lors de chaque déménagement, l'accessibilité des locaux aux personnes à mobilité réduite est intégrée dans le dossier de consultation remis aux instances.

Lors des visites de site effectuées par les représentants du personnel, cette dimension devra être relevée et fera l'objet d'une intégration au Document Unique d'Évaluation des Risques.

Il est rappelé que les bâtiment neufs sont en conformité avec la réglementation en vigueur au moment de leur construction. En cas de travaux de rénovation de locaux ou de remise aux normes, les bâtiments sont également mis en conformité en matière d'accessibilité des locaux.

Par ailleurs, lorsqu'il existe un parking d'entreprise, tout salarié disposant d'une carte de stationnement pour personne handicapée pourra bénéficier d'une place réservée.

Au-delà des normes d'accessibilité, et afin de faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap au sein des collectifs de travail, une étude spécifique pourra être réalisée par le référent Handicap SMA, en lien avec le management et avec si besoin, l'intervention d'un spécialiste.

Chapitre 4: L'adaptation aux évolutions et aux mutations technologiques

L'UES SMA met en place les actions nécessaires à l'adaptation des salariés dans leur environnement professionnel et s'attache, plus largement, à garantir leur employabilité dans la branche professionnelle, au-delà de l'entreprise.

15

Compte tenu de la transformation digitale des métiers, l'UES SMA portera une attention particulière aux besoins spécifiques des collaborateurs en situation de handicap, comme les aménagements spécifiques ou adaptations (par exemple formations) éventuellement nécessaires pour ce public, au-delà des accompagnements prévus pour l'ensemble des collaborateurs.

Des dispositions spécifiques seront recherchées dans le cadre des formations dispensées auprès des collaborateurs en situation de handicap en lien avec le service Formation de la DRH (par exemple sous titrage, aménagements pour pallier des déficiences visuelles notamment).

Les besoins qui pourraient surgir à l'occasion du déploiement de nouvelles technologies ou de nouveaux processus de gestion seront abordés dès la note de consultation remise au CSE, afin de permettre d'anticiper les besoins des collaborateurs concernés.

Chapitre 5 : Les autorisations spécifiques d'absences

Les collaborateurs bénéficiaires de la loi de 2005, (cf titre I chapitre 2) ont droit à :

- Des autorisations d'absences pour des soins médicaux ou rendez-vous médicaux sur présentation d'un justificatif dans le respect du secret médical;
- Des autorisations d'absences pour toute démarche administrative liée au handicap (sur présentation de justificatif également);

Ces autorisations d'absences spécifiques sont accordées dans la limite de 6 demi - journées par an (soit 3 jours). A titre exceptionnel, en cas de demande spécifique de collaborateurs allant au-delà des dispositions décrites ci-dessus, un examen des situations sera effectué au cas par cas par la Direction des Ressources Humaines, en lien avec le médecin du travail le cas échéant.

Elles sont proratisées pour les collaborateurs à temps partiel ou à forfait jours réduit, proportionnellement à leur durée contractuelle de travail.

Elles sont fractionnables pour les collaborateurs aux horaires collectifs et prises par demi-journées pour ceux qui sont au forfait jour annuel.

Elles sont rémunérées comme du temps de travail et ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif ni pour l'acquisition de congés payés ni pour le calcul des heures supplémentaires.

Elles ne sont ni reportables ni monétisables et ne peuvent pas être épargnées dans le compte épargne temps.

Chapitre 6 : Les dispositions légales applicables en matière de retraite anticipée des travailleurs handicapés

Il est rappelé qu'un collaborateur en situation de handicap peut bénéficier du dispositif légal en matière de retraite anticipée des travailleurs handicapés.

Les conditions pour prétendre à la retraite anticipée des travailleurs handicapés ont été assouplies par les lois du 20 janvier 2014 et du 23 décembre 2016.

Des éléments d'information précis seront fournis dans les supports de communication concernant l'intérêt pour le collaborateur en situation de handicap à se déclarer (cf chapitre 1 : les démarches liées à

CE,



la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé du titre 4 : le plan d'insertion et de maintien dans l'emploi).

TITRE 5 : LE PLAN DE FORMATION ET L'EVOLUTION DE CARRIERE

L'UES SMA s'engage à ce que la situation de handicap des collaborateurs ne soit pas un facteur discriminant en termes d'insertion, d'évolution de carrière, de mobilité professionnelle et/ou géographique et de formation.

Chapitre 1: La formation des collaborateurs en situation de handicap

L'UES SMA rappelle que les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle continue dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées en accord avec l'article L. 6112-13 du Code du travail.

Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Pour que le handicap ne constitue pas un frein à l'évolution professionnelle, l'UES SMA s'engage à permettre à tous les collaborateurs en situation de handicap de suivre l'ensemble des formations proposées dans le cadre du plan de formation, en les adaptant en tant que de besoin.

Afin de faciliter l'accès à la formation et en cas de besoin, le collaborateur pourra se rapprocher du référent Handicap SMA.

Chapitre 2 : L'évolution de carrière

Les possibilités d'évolution en interne et de mobilité professionnelle sont ouvertes à tous les collaborateurs de l'UES SMA et reposent sur les mêmes principes généraux.

Pour rappel, les annonces internes publiées sur la Bourse des emplois sont ouvertes à l'ensemble des collaborateurs de l'UES SMA, sans aucune discrimination.

Seront examinées avec attention, à compétences et qualifications égales, les candidatures de collaborateurs bénéficiaires du présent accord sur des postes permettant une mobilité géographique et/ou fonctionnelle et susceptibles de garantir au mieux le maintien dans l'emploi.

Une importance particulière sera également portée aux conditions nécessaires à la construction du projet professionnel du collaborateur en situation de handicap exprimées lors de son EAP avec son manager en lien avec la GPEC.

Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'UES SMA pour les exercices 2019-2020-2021

TITRE 6 : LE PLAN DE SENSIBILISATION, COMMUNICATION ET FORMATION DES ACTEURS

Consciente que la mise en œuvre d'une politique Handicap repose sur l'évolution des représentations, l'UES SMA attache une importance particulière à la communication et entend sensibiliser régulièrement l'ensemble de ses collaborateurs par différentes actions de communication et de formation, en s'appuyant le cas échéant sur des intervenants spécialisés.

Chapitre 1: Les actions de sensibilisation et de communication en interne

1 La sensibilisation

Afin de faire évoluer la perception du handicap, l'ensemble des collaborateurs bénéficiera d'actions de sensibilisation régulières pendant la durée de l'accord.

Ces actions de communication internes seront déclinées via des supports variés : vidéos, conférences, films (en replay sur le site intranet de l'UES SMA et la webTV, campagnes d'affichage sur les sites, plaquettes, remise de kits d'information, parutions dans les journaux internes (sans que cette liste soit exhaustive).

Dans ce cadre, les témoignages d'intégration réussies seront encouragés sur la base du volontariat et pourront faire l'objet de publications dans 360°rh ou Dialogue. Les expérimentations menées seront également valorisées.

Les premières actions seront mises en place dès la validation du présent accord afin de sensibiliser les collaborateurs aux questions relatives au handicap et la démarche de reconnaissance de travailleur handicapé.

Le livret d'accueil sera également aménagé afin d'intégrer les dispositions relatives au handicap et de les porter à la connaissance de tout nouvel embauché.

2 La communication de l'accord

Les dispositions de l'accord doivent être portées à la connaissance de tous. Dans cet objectif, une communication via les outils digitaux sera réalisée dès sa mise en place.

Par ailleurs, des actions de communication seront réalisées tout au long de la durée de l'accord.

Les parties s'entendent sur le fait que la communication et la sensibilisation des acteurs sont essentielles à l'appropriation dans la durée de la démarche handicap.

Afin de mobiliser et d'impliquer l'ensemble des acteurs concernés, la direction s'engage à développer et structurer la communication de cet accord auprès de l'ensemble des collaborateurs de l'UES SMA.

Dès validation de l'accord, la direction s'engage à rédiger et à publier sur l'intranet de l'UES SMA une information relative au contenu de l'accord (plaquette et/ou vidéo).

ns

18 CLF

Enfin, les questions relatives au handicap seront intégrées dans Campus Management, notamment, dans le module RH.

Chapitre 2 : Les actions de communication externe

Afin de faire connaître sa politique handicap et renforcer son attractivité, l'UES SMA réalisera des actions de communication à l'externe.

Les médias sociaux et son site internet institutionnel seront les principaux vecteurs utilisés.

Cependant, de nombreuses actions étant proposées via des partenariats externes, l'UES SMA participera à différents événements tels que la semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), des salons sur le thème du handicap et des événements culturels et sportifs.

Chapitre 3: Les formations des principaux acteurs internes

Les principaux acteurs internes impliqués dans le déploiement du présent accord bénéficieront, dès la validation de ce dernier, d'actions de formations adaptées assurées par des intervenants externes spécialisés.

Ces formations ayant pour objet de les sensibiliser aux problématiques du handicap seront dispensées auprès :

- Du référent Handicap de l'UES SMA afin de lui permettre de consolider son expertise dans le domaine du handicap ;
- Des conseillers ressources humaines : elles porteront de façon générale sur le handicap, la lutte contre les discriminations et le recrutement des collaborateurs en situation de handicap;
- De l'ensemble des managers dans le cadre de l'actualisation de Campus Management. Des formations seront également dispensées pour les managers concernés par l'intégration dans leurs équipes de collaborateur en situation de handicap. Elles porteront également sur le maintien dans l'emploi. Enfin, des formations au recrutement intégreront la dimension du handicap.
- Des collaborateurs : sous réserve de l'accord préalable du collaborateur en situation de handicap, une sensibilisation de l'ensemble de l'équipe accueillante sera mise en œuvre afin de faciliter son intégration.
- Des représentants du personnel : une sensibilisation aux problématiques du handicap sera dispensée auprès des membres de la CSSCT. Les RDP seront formés au fur et à mesure des situations qui se présenteront au niveau de leur périmètre régional.

CE NS PV DG DG

TITRE 7: LE RECOURS AUX PRESTATAIRES DU SECTEUR ADAPTE ET PROTEGE ET AUX TRAVAILLEURS INDEPENDANTS HANDICAPES (TIH)

Les recours à la sous-traitance et à la prestation de service sont des moyens de contribuer indirectement à l'emploi de personnes handicapées qui sont éloignées de l'emploi et qui peuvent avoir une activité professionnelle aménagée en fonction de leurs besoins et capacités.

Dans le cadre de sa politique Achat en cours de définition, l'UES SMA souhaite favoriser le recours au secteur adapté et protégé (EA et ESAT) ainsi qu'aux TIH (travailleurs indépendants handicapés) dans le cadre des appels d'offres notamment, via les réseaux GESAT (Groupement National des Etablissements et Services d'Aide par le Travail) et UNEA (Union Nationale des Entreprises Adaptées).

A ce sujet, une sensibilisation des différentes directions du Groupe sera effectuée afin d'identifier les domaines d'activités et les fournisseurs permettant de maintenir, de diversifier et de développer les relations commerciales avec le secteur protégé et adapté et avec les travailleurs indépendants handicapés (TIH).

TITRE 8 – LES COLLABORATEURS PROCHES AIDANTS

De plus en plus de collaborateurs s'occupent d'une proche dépendant ou malade. Dans le cadre du présent accord et dans le prolongement des précédents, l'UES SMA souhaite continuer à accompagner ces personnes afin de leur permettre un meilleur équilibre vie personnelle et vie professionnelle.

A ce titre, les dispositifs suivants sont rappelés et complétés.

Chapitre 1: Les jours d'absence autorisée

Il est rappelé que pour accompagner les proches aidants, un congé spécifique est mis en place pour les aidants familiaux depuis 2016 sous la forme d'une autorisation d'absence de 3 jours par an sur justificatif.

Cette mesure est étendue par le présent accord aux parents d'enfants handicapés percevant l'Allocation d'Education d'Enfants Handicapés pour leur(s) enfant(s). Les demandes éventuelles des salariés curateurs, tuteurs, ou mandataires familiaux seront examinées au cas par cas par la DRH, sur présentation d'un justificatif.

Chapitre 2 : Le focus sur les congés légaux pour les salariés proches aidants

Il existe par ailleurs deux dispositifs légaux prévoyant l'accompagnement des proches aidants :

- Le congé de proche aidant,
- Le congé de solidarité familiale.

Ces deux congés sont détaillés en annexe 4 du présent accord et seront repris dans des fiches séparées consultables sur l'intranet de l'UES SMA.

Pour ces deux congés, le salarié doit adresser sa demande auprès de son conseiller RH pour examen.

Chi Say

Chapitre 3: Le don de jours de repos

Le don de jours de repos (RTT ou congés payés) est ouvert aux aidants familiaux sur justificatif et après examen du dossier par la Direction des ressources humaines.

Il s'applique aux parents d'enfants sans condition d'âge et aux aidants familiaux de façon plus large.

Les dispositions sont précisées dans l'annexe 5 du présent accord et une fiche technique reprenant ces dispositions sera mise en ligne sur l'intranet de l'UES SMA.

Titre 9: L'APPLICATION DE L'ACCORD

Chapitre 1 : La durée et l'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord prendra effet sous condition suspensive de l'agrément du préfet de Département et de l'avis favorable de la commission (CODEI).

Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur, conformément aux dispositions réglementaires.

Il prendra fin de plein droit et sans autres formalités le 31 décembre 2021.

En outre, en cas d'évolution législative conventionnelle ou jurisprudentielle ayant un effet significatif sur une ou plusieurs dispositions du présent accord, les parties conviennent de se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les conséquences éventuelles qu'il conviendrait d'en tirer.

Chapitre 2: Le suivi de l'accord

Chaque année, le bilan annuel de l'accord sera adressé à la DIRRECTE.

La commission égalité professionnelle, mixité et diversité est chargée d'assurer le suivi du présent accord en présence d'un représentant par organisation syndicale signataire de l'accord. Elle se réunit une fois par an pour examiner le bilan annuel et le suivi des actions engagées en matière de handicap au titre de l'année précédente.

Chapitre 3 : La révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2222-5, 2261-7 et 2261-7-1 du Code du travail.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord initial qu'il modifie.

Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail, à l'ensemble des employeurs des sociétés de l'UES SMA et des collaborateurs liés par l'accord.

CR OS W Sacif

Chapitre 4 : Les formalités de publicité et de dépôt de l'accord

Le présent accord sera communiqué à l'ensemble des collaborateurs de l'UES SMA.

Il sera établi en autant d'exemplaires que de parties signataires, outre un exemplaire déposé sur le support électronique de la DIRECCTE et un exemplaire pour le Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Paris, le 07 Juin 2 19

Pour le Groupe SMA:

Monsieur Philippe Vanel, directeur des Ressources humaines

Madame Fabienne Masson, directrice des Ressources humaines adjointe,

Pour les organisations syndicales :

Monsieur Cyrille Le Fur, délégué syndical central CFTC

Monsieur Xavier Guyomard, délégué syndical central CFE-CGC SNAPA

Monsieur Christophe Roussel, délégué syndical central UNSA GROUPE SMA

Monsieur Marc Saubert, délégué syndical central CFDT

Annexes:

- 1. Le glossaire
- 2. Le budget prévisionnel par rubrique
- 3. Les indicateurs de suivi
- 4. Les congés légaux pour les proches aidants
- 5. Le don de jours de repos