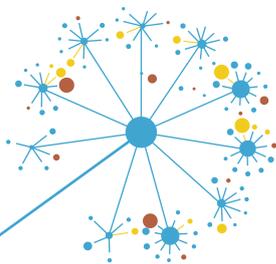


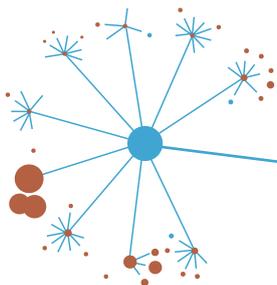


Les
réussites
du **dialogue
social**



Thème

HANDICAP





Accord sur la journée de renouvellement RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)

Organisations syndicales signataires : FO et CGT

Date de signature : 27 juin 2018

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

BERICAP France, entreprise de la plasturgie (fabrication de bouchons plastiques). 2 sites industriels (Dijon et Vittel), 276 salariés.

PRÉSENTATION DE L'ACCORD

34

L'objectif initial était de communiquer d'une manière éthique et claire sur la position de l'entreprise vis-à-vis de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé (la direction précédente n'ayant pas spécialement travaillé sur le sujet). Une communication a ainsi été faite dans ce sens, parallèlement à une rencontre avec CAP Emploi et la mise en place d'une adaptation d'un poste de travail, en lien avec le médecin du travail, le SAMETH et l'AGEFIPH.

L'accord susmentionné avait comme objectif de répondre à une problématique bien connue de la part des entreprises, à savoir la limite de validité des RQTH. Nous savons bien que le dossier nécessaire à ce renouvellement demande du temps à la personne concernée.

Dans ce cadre, en pérennisant les RQTH tout en communiquant fermement sur la vision de la direction sur ce sujet, il a été décidé de donner une journée à chaque salarié devant trouver le temps d'organiser le renouvellement de sa reconnaissance, en précisant que le salarié en question n'hésite pas à s'y prendre bien en amont, les démarches administratives pouvant être longues.

Cet accord a été signé en même temps que d'autres accords sur d'autres sujets (attribution de RTT pour les horaires postés et accord d'intéressement).

Nous continuons depuis à favoriser l'intégration de travailleurs handicapés dans un contexte parfois difficile (profils techniques recherchés rares).



HERMÈS
PARIS

Accord groupe en faveur de l'intégration professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Organisations syndicales signataires : CGT, FO, CFDT, CFTC et CFE-CGC

Date de signature : 15 juin 2017

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Hermès se positionne de manière singulière sur le marché du luxe. Le Groupe emploie aujourd'hui 14 284 personnes dans le monde et compte 310 magasins exclusifs. La maison a acquis la dimension d'un Groupe international, tout en restant une entreprise à taille humaine, fidèle à un savoir-faire artisanal qui lui permet de réaliser des objets beaux, utiles, durables et élégants. Hermès, qui rime depuis plus d'un siècle et demi avec sellerie, a enrichi ses métiers, sans se départir de ses exigences de qualité, pour rimer également avec maroquinerie, horlogerie, botterie, bijouterie, soierie, cristallerie, orfèvrerie, parfumerie... La liste est longue et il faut la compléter par le prêt-à-porter féminin et masculin, les arts de la table, les tissus d'ameublement, les papiers peints et petit h, une des dernières pousses de cette maison familiale dont l'essor industriel n'a de sens que tant qu'il permet de faire rayonner les valeurs de l'artisanat.

PRÉSENTATION DE L'ACCORD

Après avoir réalisé un diagnostic conseil dans l'ensemble des sociétés du Groupe Hermès en France avec l'aide d'un cabinet extérieur, nous avons décidé, début 2017, de négocier un accord de Groupe sur le sujet.

Partant du principe qu'il est très difficile de négocier sur des sujets que l'on ne maîtrise pas, nous avons demandé au cabinet qui nous avait accompagné pendant le diagnostic, de former au préalable pendant toute une journée les futurs négociateurs syndicaux. Nous avons profité de cette occasion pour former également les RH référents handicap qui venaient d'être désignés. C'est la première fois que nous réunissions dans une même salle de formation des RH et des représentants syndicaux, l'objectif étant de partager collectivement le même message et la même vision.

Nous avons ensuite indiqué aux organisations syndicales que la première séance de négociation ne se déroulerait pas de façon habituelle. Nous avons pris le parti de ne pas rédiger un projet d'accord. Nous avons demandé à chaque organisation syndicale de venir à la négociation avec au moins 3 propositions sur chacun des 4 thèmes ouverts à la négociation (recrutement, maintien dans l'emploi, développement des achats au secteur aidé et communication sensibilisation). Nous nous sommes évidemment imposé la même exigence.

Chaque organisation syndicale a joué le jeu et a eu à cœur d'apporter de vraies solutions destinées à mieux prendre en compte la situation des personnes en situation de handicap. Lors de la première séance de négociation, nous avons mis en commun l'ensemble des propositions et nous avons pu en identifier un certain nombre sur lesquelles nous nous sommes rejoints. Ce travail collectif nous a ensuite permis de rédiger un projet d'accord qui avait déjà recueilli dans ses grandes lignes l'assentiment de chaque organisation syndicale. La deuxième séance de négociation a été l'occasion d'apporter quelques ajustements en termes d'actions et de budget, comme la troisième qui s'est clôturée par la signature de l'accord. Entre la première séance et la signature, il s'est déroulé à peine plus d'un mois et demi.

Ce qu'il faut retenir de cette démarche, c'est qu'elle a permis à nos interlocuteurs syndicaux de se positionner et donc de s'impliquer autrement : ils n'ont pas réagi à un projet d'accord déjà rédigé, avec une marge de manœuvre forcément réduite, ils ont directement participé à son élaboration et cela change tout. Cette expérience très positive implique un changement de posture de toutes les parties à la négociation qui repose sur une volonté partagée de co-construction, gage d'une véritable responsabilisation ! Les conditions dans lesquelles cet accord a été négocié et conclu ont été le préalable à l'implication de chacun dans sa mise en œuvre, laquelle s'est traduite par une progression de notre taux d'emploi qui est passé de 4 % à 5% en un an.

Accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Organisations syndicales signataires : CFE-CGC, CFDT et CGT

Date de signature : mars 2017

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Tractebel est une filiale du groupe ENGIE, société d'ingénierie spécialisée dans les Energies avec un CA de plus de 120 millions d'euros.

La filiale comprend 550 salariés, dont 31 % de femmes, 6,3 % d'alternants, un âge moyen de 38,7 ans et 37 nationalités représentées. Les salariés sont principalement des ingénieurs cadres (75 % des effectifs), des ETAM en bureau d'étude et en assistantat et des fonctions supports (25 %).

36

PRÉSENTATION DE L'ACCORD

L'accord a été signé par l'ensemble des syndicats représentatifs et la direction, avec des actions d'engagement sur plusieurs aspects :

- Un plan de recrutement en externe,
- Un processus d'intégration, avec une adaptation au poste de travail, la mise en place d'un parrain ou d'une marraine, une possibilité de tutorat, une sensibilisation des équipes accueillantes,
- Des mesures d'accompagnement dans le cadre du maintien dans l'emploi, des passerelles pour la mobilité dans le groupe, des accompagnements au reclassement,

- La mise en place d'un référent handicap,
- Des mesures d'accompagnement et d'adaptation du poste de travail des travailleurs handicapés, en lien avec le référent handicap, la fonction RH et le CHSCT,
- Aide au transport entre le domicile et le lieu de travail, une possibilité d'aménagement des horaires de travail et la favorisation du télétravail,
- Des absences autorisées aux travailleurs handicapés ou ascendants/descendants handicapés, à raison de 4 jours par an, pour des rendez-vous médicaux, en lien avec la situation de handicap.
- Un entretien annuel confidentiel pour faire un bilan de carrière avec la fonction RH,
- La favorisation d'une collaboration avec des EA et des ESAT,
- Des formations pour sensibiliser les membres du CODIR, équipe RH, managers, IRP,
- Des actions de sensibilisation lors de la semaine du handicap, des informations ponctuelles, une conférence,
- La mise en place d'une commission de suivi, avec la présence du DRH, le référent handicap, un représentant de chaque organisation syndicale signataire, un membre du CHSCT, le responsable achats, un manager par direction, le responsable Santé Sécurité, le médecin du travail.

Accord en faveur de l'intégration des collaborateurs en situation de handicap

Organisations syndicales signataires : CFTC, CFE-CGC, CGT et UNSA

Date de signature : 4 janvier 2018

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

En 1978, Kiabi révolutionne le prêt-à-porter en inventant le premier concept de mode à petits prix pour toute la famille. Aujourd'hui la marque est présente dans 18 pays. En 2000, Kiabi s'affiche pionnier du web avec son e-shop innovant kiabi.com. En 2017, Kiabi adopte une nouvelle signature, « le bonheur vous va si bien », qui traduit pour la première fois le rêve collectif exprimé par les collaborateurs : « OFFRIR AU MONDE DU BONHEUR À PORTER ». A date nous sommes plus de 10 000 collaborateurs dans le monde à offrir du bonheur à porter à plus de 25 millions de clients dans 18 pays et 515 magasins.

PRÉSENTATION DE L'ACCORD

Depuis plus de 20 ans Kiabi mène une politique volontariste en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

- La singularité de notre engagement a pris la forme d'un premier accord d'entreprise en 2001 signé à l'unanimité par l'ensemble des partenaires sociaux. A l'unanimité, car cet accord a été coconstruit avec nos élus, dans des workshops et groupes de travail, car nous sommes convaincus que c'est par la mise en commun de nos idées et convictions que nous pouvons construire notre politique de handicap des prochaines années, cohérente et basée sur nos valeurs. Chacun est ainsi un véritable acteur et ambassadeur de notre politique handicap ! Cette démarche s'est répétée tous les 3 ans sans rupture, permettant ainsi de mettre en mouvement l'ensemble de nos collaborateurs et répondre aux ambitions posées par nos accords successifs.
- Notre politique volontariste d'intégration des travailleurs en situation de handicap repose sur un principe simple mais essentiel : « C'est à l'entreprise de s'adapter aux personnes en situation de handicap ».

- Notre ambition est de maintenir nos actions relatives au recrutement, à la formation, au maintien dans l'emploi : un taux > 6%.
- Mais surtout d'aller encore plus loin, en accentuant nos actions de sensibilisation et de communication internes, véritables leviers d'intégration et de développement de chaque kiaber : mise en place de parrainages favorisant la proximité et l'accompagnement de collaborateurs en situation de handicap. Mise en place des référents en région, pour un accompagnement général et administratif.
- Au-delà de notre obligation légale, notre volonté est de développer une politique de diversité et d'égalité des chances en : s'assurant que chaque kiaber en situation de handicap soit épanoui et intégré dans sa mission, en sensibilisant l'ensemble des kiabers sur cette thématique.
- Soucieuse de l'amélioration continue de cette politique, Kiabi montre sa capacité d'adaptation, en faisant évoluer ses accords, en fonction des remontées et besoins terrain (notamment par l'intermédiaire d'une commission paritaire): La collaboration avec nos partenaires sociaux permet une veille et un feedback continu : identification des problématiques rencontrées par les kiabers en situation de handicap au quotidien et travail sur la mise en place de solutions et réponses les plus appropriées dans le cadre de cet accord. La mise en place d'un NPS interne début 2019 participe également à cette amélioration continue, par un outil d'écoute interne continu : Le happy Kiaber.
- Ancrée au cœur des valeurs de Kiabi, cette politique de sensibilisation autour du handicap est portée également au-delà des frontières de l'entreprise, par nos collaborateurs auprès de nos clients, dans un principe de symétrie des attentions : Et c'est au travers d'une collaboration avec Les loups Bleus et d'une collection de vêtements adaptés aux enfants porteurs de handicap que cette stratégie se développe et s'exporte.