

ACCORD COLLECTIF EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Accord agréé 2021 - 2023

ENTRE

La société par action simplifiée **CHRONOPOST**, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro SIREN 383 960 135, dont le siège social est situé 3 boulevard Romain Rolland, 75014 Paris et représentée par Mourad Bouziane, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de Chronopost :

CFDT, représentée par Bruno Klein, délégué syndical central ;

CFE-CGC, représentée par Gilles Sposito, délégué syndical central ;

CGT, représentée par Richard Giraud, délégué syndical central ;

FO, représentée par Sylvain Graff, délégué syndical central ;

SUD, représentée par Carinne Jean-Gilles, déléguée syndicale centrale adjointe ;

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Handwritten signatures and initials: a blue signature, a blue 'ST', a blue 'GS', a blue 'RG', a blue 'CJG', and a blue 'D'.

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 2 : PRINCIPES ET OBJECTIFS DE L'ACCORD	4
ARTICLE 3 : PLAN DE RECRUTEMENT	5
ARTICLE 4 : INTEGRATION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP	5
ARTICLE 5 : FORMATION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP	6
ARTICLE 6 : ACCOMPAGNEMENT DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP ET MAINTIEN EN EMPLOI.....	7
ARTICLE 7 : ACCOMPAGNEMENT ET SOUTIEN DANS LE MAINTIEN ET/OU LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL.....	10
ARTICLE 8 : INFORMATION ET SENSIBILISATION DE L'ENTREPRISE.....	12
ARTICLE 9 : MISE EN PLACE, PILOTAGE, REPORTING ET SUIVI DES ACTIONS.....	13
ARTICLE 10 : PRINCIPE DE FINANCEMENT ET BUDGETISATION DES ACTIONS	15
ARTICLE 11 : CLAUSE SUSPENSIVE	16
ARTICLE 12 : CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION DE L'ACCORD	16

Handwritten signatures and initials:
SR
GS
RG
C.TG

PREAMBULE

Suite aux réunions paritaires des 29 janvier, 13 février, 28 février, 28 octobre et 5 novembre 2020, il a été convenu le présent accord d'entreprises « Accord d'entreprises relatif au maintien dans l'emploi et en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés », prenant effet le 1er Janvier 2021.

Par la signature de cet accord, les parties ont souhaité poursuivre leur engagement de longue date. En effet, Chronopost SAS a signé son premier accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées en 2008. A la date de signature dudit accord, le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap au terme de la dernière déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés était de 1,03%. A 2019, ce même taux atteint 5,84%.

Sans avoir atteint un taux de 6%, la politique déployée a donc depuis fait ses preuves.

Fort de ce succès, l'entreprise souhaite réaffirmer, pérenniser et poursuivre cet engagement citoyen en faveur des personnes en situation de handicap en poursuivant sa politique visant à améliorer le maintien dans l'emploi, l'insertion et l'accueil dans l'entreprise dans le cadre d'un 5e accord –que Chronopost SAS espère pouvoir faire agréer- qui couvrira les années 2021, 2022 et 2023. La politique handicap s'inscrit en tant que composante de la politique d'inclusion, d'égalité des chances et de non-discrimination. Elle constitue également une composante essentielle de la politique Ressources Humaines en lien avec la politique santé et qualité de vie au travail.

La politique développée par Chronopost dans le cadre du présent accord s'articule autour de grands principes directeurs (intégration, égalité, non-discrimination) en faveur des personnes en situation de handicap.

Elle prévoit des objectifs concrets en vue de son développement (recrutement, intégration et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés / recours au milieu protégé / accompagnement des travailleurs handicapés dans leur parcours professionnel / formation et sensibilisation des équipes sur la thématique...).

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à tous les salariés qui ont la qualité de travailleurs handicapés tels que définis dans le Code du travail et qui ont transmis leur titre de reconnaissance valide à la Direction des Ressources Humaines et/ou la Mission Handicap de Chronopost.

Seules les actions les concernant peuvent être valorisées dans les bilans.

Sont ainsi concernés par cet accord, les salariés :

- Reconnus en qualité de travailleur handicapé (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH),
- Victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente d'au moins 10 % et qui sont titulaire d'une rente,
- Titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que cette invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail,
- Anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service,
- Titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » (ex carte d'invalidité),
- Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés.

Handwritten initials: GS, RG, C.76

En outre dans le cadre d'actions de prévention et d'accompagnement, les salariés qui entament une procédure de reconnaissance de travailleur en situation de handicap (RQTH) bénéficieront des dispositions de l'accord à l'exception des dispositions prévoyant le versement d'une prime d'un montant maximal de 200 € ou (à titre alternatif et exclusif) de jours de congés supplémentaires (3 jours au maximum) prévus par l'article 6 du présent accord. Une fois leur reconnaissance obtenue, ils bénéficieront de l'intégralité des dispositions de l'accord.

Un accusé de réception de la demande auprès de l'organisme habilité devra être fourni préalablement.

Rappel de la définition du handicap (loi du 11 février 2005 : art. L. 114 du code de l'action sociale et des familles)

« 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. »

Rappel de la définition du travailleur en situation de handicap (art. L. 5213-1 du code du travail)

« Est considérée comme travailleur en situation de handicap toute 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 »

ARTICLE 2 : PRINCIPES ET OBJECTIFS DE L'ACCORD

Les signataires du présent accord rappellent que la politique développée par Chronopost en faveur de l'emploi des personnes reconnues en situation de handicap s'inscrit dans le respect des principes suivants:

- Intégration et évolution de compétences professionnelles ;
- Egalité des chances ;
- Equité entre les salariés ;
- Non-discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap ;

Cette politique vise les objectifs majeurs suivants :

- Le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des TH;
- La sous-traitance au travers du recours au milieu protégé et aux entreprises de travail temporaire intégrant une mission handicap.
- L'accompagnement dans le parcours professionnel ;
- L'accompagnement et le soutien dans le maintien et/ou reclassement professionnel pour les personnes reconnues en situation de handicap ou en cours de reconnaissance du statut ;
- La formation des salariés bénéficiaires de la loi en vue de les accompagner dans leur évolution professionnelle et à la mutation des métiers de l'entreprise ;
- La formation, l'information et la sensibilisation des équipes et tout particulièrement de la ligne managériale, des correspondants Ressources Humaines, des référents handicap, des membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) (ou à défaut les Représentants de Proximité (RPX)) et des organisations syndicales représentatives.

Les parties s'accordent pour fixer un objectif de taux d'emploi de personnes en situation de handicap à 6 % à l'horizon 2023. Ce taux d'emploi sera connu chaque année par l'accomplissement de la déclaration d'emploi des salariés en situation de handicap (DOETH) et communiqué aux membres de la Commission Nationale.

ARTICLE 3 : PLAN DE RECRUTEMENT

Objectif chiffré

L'entreprise se fixe comme objectif de recruter en CDI au minimum 8 travailleurs en situation de handicap par année d'application du présent accord, soit 24 aux termes de l'accord handicap.

Dans ce cadre, et afin que l'emploi des personnes en situation de handicap soit équilibré sur tout le territoire national de l'entreprise, il est précisé que l'objectif sera, par région, d'au minimum 1 recrutement en CDI de travailleurs en situation de handicap par année d'application du présent accord.

Corrélativement à cet engagement, Chronopost veillera à maintenir un taux de recrutement a minima de 5% de travailleurs en situation de handicap dans son volume de recrutement sur la période.

Parallèlement, les parties signataires fixent comme objectif le recrutement au minimum de trois alternants en situation de handicap par an en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et l'accueil d'un stagiaire ayant une reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés par an.

Moyens d'actions

Pour mener à bien ce plan d'embauche, Chronopost sollicitera tous les prestataires de recrutement auxquels la société a recours, y incluant notamment les structures d'insertion des travailleurs handicapés présentes au niveau national et local.

L'entreprise veillera à ce que tous les collaborateurs en charge du recrutement bénéficient des informations et formations adéquates pour favoriser les recrutements et l'intégration durable de travailleur en situation de handicap dans l'entreprise.

L'entreprise s'attache à conserver comme premier critère de sélection la compétence du candidat, l'ensemble des postes (toutes catégories confondues) ainsi que l'ensemble des sites de l'entreprise seront ouverts aux candidatures de personnes en situation de handicap.

Les offres d'emploi seront diffusées largement auprès du public demandeurs d'emploi en situation de handicap notamment sur le site de l'Agefiph.

ARTICLE 4 : INTEGRATION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Sensibilisation des équipes et du manager

Lors du recrutement d'un nouveau collaborateur en situation de handicap, Chronopost sensibilisera les managers et les salariés concernés aux conditions de réussite de l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap.

Individualisation du processus d'intégration

Les parties signataires réaffirment l'importance de l'accueil des salariés reconnus en situation de handicap nouvellement embauchés. Pour chaque nouvelle embauche, il sera étudié l'opportunité d'une individualisation du processus d'accompagnement à l'intégration.

Pour les salariés qui se déclarent travailleur en situation de handicap le jour de leur embauche effective, Chronopost prend l'engagement de mettre tous les moyens dont elle dispose pour que cette visite soit

organisée dans les deux mois suivant l'embauche et tous les deux ans au maximum, sous réserve de la disponibilité du service de santé au travail. Il est rappelé également que tout salarié peut demander à tout moment à rencontrer ce même service.

Lors de cette visite d'information et de prévention, un accompagnement par un ergonome pourra être proposé au salarié nouvellement embauché, si le médecin du travail le préconise.

Suivi de l'intégration

Les salariés en situation de handicap pourront solliciter, par demande écrite, un entretien pour le suivi de leur intégration et/ou de leur maintien dans l'emploi. Cette demande devra être transmise à son responsable opérationnel et à son responsable Ressources Humaines.

Information

L'Accord Handicap sera transmis individuellement à chaque collaborateur en situation de handicap nouvellement embauché ou des collaborateurs déjà en poste lors de leur 1^{ère} RQTH.

La Commission Handicap sera informée de toute nouvelle embauche d'un collaborateur en situation de handicap ainsi que de toute nouvelle RQTH.

ARTICLE 5 : FORMATION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Accès à la formation

Les parties réaffirment que les salariés en situation de handicap ont accès et doivent bénéficier des mêmes dispositifs de formation que les autres salariés de l'entreprise.

Les salariés en situation de handicap doivent bénéficier des mêmes opportunités de carrière et d'évolution, à compétences égales, que celles des autres salariés de l'entreprise.

Le département Formation et la Mission Handicap veilleront à ce que le taux d'accès à la formation des salariés reconnus en situation de handicap soit au moins égal à celui des autres salariés de même catégorie. Pour ce faire, un suivi dans l'année devra être effectué et recensé le nombre de formations dont ont pu bénéficier les personnes en situation d'handicap. Ce recensement devra être porté à la connaissance de la commission nationale de suivi à l'occasion de la réunion du bilan annuel.

Les conditions d'organisation des actions de formation feront en sorte de prendre en compte les types de handicap des salariés susceptibles de participer à ces formations pour en faciliter l'accès à tous les salariés sans distinction.

A l'occasion de l'entretien professionnel, les responsables des salariés en situation de handicap veilleront à leur proposer une action de formation en lien avec leur projet professionnel.

Enfin une information sur les bénéfices de l'enregistrement de la reconnaissance de travailleur en situation de handicap sur le Compte Personnel de Formation sera faite auprès de tous les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

A l'occasion des entretiens spécifiques de suivi, les managers ou les RRH proposeront toute action de formation, en vue de garantir autant que possible son employabilité, au salarié qui éprouve des difficultés sur la tenue de son poste, liées à sa situation de handicap de façon à leur permettre d'accomplir autant que faire se peut les tâches qui lui sont confiées.

Priorité d'accès au Bilan de compétences

Dès lors qu'ils présenteront un projet professionnel écrit pour changer de métier, les salariés reconnus en situation de handicap bénéficieront d'une priorité d'accès au bilan de compétences réalisé pendant le temps de travail (ou hors temps de travail) dans le cadre du Compte Personnel de formation. Ce bilan sera financé exclusivement dans le cadre du Compte Personnel de Formation et ce en fonction des modalités de prise en charge des financeurs.

Priorité d'accompagnement au projet de transition professionnelle (ex CIF)

Les salariés reconnus en situation de handicap bénéficieront d'une priorité dans la prise en compte et l'accompagnement par la Direction des Ressources Humaines de leur projet de transition professionnelle pour changer de métier.

ARTICLE 6 : ACCOMPAGNEMENT DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP ET MAINTIEN EN EMPLOI

Accessibilité et Aménagements de poste

Chronopost s'engage à accentuer la mise en œuvre de l'ensemble des moyens nécessaires à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés handicapés de l'entreprise en améliorant :

- L'accessibilité des locaux (places de parking, sanitaires, vestiaires, salles de pause...);
- L'accessibilité des postes de travail, des outils, de l'information, l'accessibilité numérique...;
- L'aménagement de certains postes de travail, si cette demande émane de la médecine du travail;
- Toutes mesures visant à faciliter la vie professionnelle quotidienne des salariés en situation de handicap bénéficiaires de la loi.

La Direction des Infrastructure et des Achats veillera à prendre en compte l'accessibilité des établissements de l'entreprise lors de la conception des nouveaux établissements.

Information et suivi des aménagements de poste

Les salariés reconnus en situation de handicap au travail qui en feront la demande et avec avis conforme du médecin du travail, bénéficieront de l'aménagement individuel de leur poste de travail afin de garantir leur maintien dans l'emploi.

Cet aménagement pourra être réalisé avec l'accompagnement des acteurs spécialisés tels que des ergonomes, des médecins spécialisés ou encore les services départementaux de la SAMETH (sans prise en charge Sameth).

Une priorité sera donnée par le comité de pilotage avec un avis prépondérant de la médecine du travail aux travaux d'accessibilité quand ils justifieront d'une relation directe avec l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé.

Chaque demande devra impérativement être transmise à la Mission Handicap qui suit les actions au niveau global de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, pour être engagés, les charges d'aménagements de poste et/ou d'accessibilité devront être proportionnées.

Les aménagements de poste seront communiqués :

- au comité de pilotage de l'établissement
- à la commission Nationale de suivi à l'occasion de la réunion du bilan annuel

Mesures d'aides

Chronopost s'engage à développer un ensemble de dispositions capables de répondre aux besoins individuels et spécifiques visant à faciliter l'exercice quotidien de la vie professionnelle des personnes en situation de handicap.

La Direction des Ressources humaines étudiera, avec les personnes concernées, les conditions d'octroi des mesures d'aides suivantes :

Autorisations exceptionnelles d'absence liée au handicap

- Des autorisations exceptionnelles d'absence rémunérées (sans impact sur les primes trimestrielles, la prime chauffeur, la prime RDI¹, la prime de Badge rouge, le 13^{ème} mois, la prime de nuit, l'indemnité de transport, l'indemnité de prise de service matinal, Intéressement/Participation le cas échéant) seront accordées aux salariés bénéficiaires de la loi pour des motifs en rapport avec le handicap reconnu et sur présentation de justificatifs : ainsi, seront rémunérées les autorisations d'absences permettant aux salariés en situation de handicap de se rendre à des rendez-vous médicaux en relation directe avec la prise en charge du handicap reconnu, dans la limite de 14 demi-journées par année civile (cumulable au maximum sur une journée). Temps de trajet aller et retour compris s'ils sont inclus dans le temps de travail. La demande devra être faite à la Direction 15 jours avant l'absence, sauf impératif d'urgence non prévisible et justifiée. Il est précisé que ces autorisations exceptionnelles seront accordées au salarié en situation de handicap à défaut de possibilité de prise en charge de ces absences par le biais d'un dispositif de prise en charge au moins aussi favorable pour le salarié (exemple : salarié dont les autorisations d'absence pour bénéficier de traitements sont pris en charge au titre d'une Affection de Longue Durée (ALD)).
- Pour les travailleurs de nuit dont les horaires ne leur permettent pas de bénéficier des 14 absences citées ci-dessus, les collaborateurs concernés pourront être amenés à quitter leur poste plus tôt ou à prendre leur service plus tard dans la limite de 2 ou 3h de décalage et dans la limite de 14 fois par année civile.
De plus, la Direction s'engage à étudier tout aménagement exceptionnel pour un travailleur de nuit dont la nature des traitements ne lui permettrait pas de bénéficier de cette disposition visée dans le paragraphe ci-avant.
- Ces autorisations exceptionnelles d'absence rémunérées, citées ci-dessus visent tant l'accomplissement des démarches administratives liées à la reconnaissance de leur situation de handicap que les rendez-vous médicaux liés au handicap. La demande devra être faite à la Direction 15 jours avant l'absence (sauf en cas d'impossibilité). Les justificatifs relatifs devront être transmis à l'issue de l'absence.

Autres mesures d'accompagnement

- Comme prévu à l'article 9.2.3 (« Extension des jours de congé enfant ») de l'accord relatif à la qualité de vie au travail en date du 10 décembre 2018, les salariés ayant des enfants à charge reconnus en situation de handicap bénéficieront de 4 jours supplémentaires rémunérés d'absence pour enfant malade par an sur présentation des justificatifs et selon les dispositions pour congés enfant malade en vigueur sans limite d'âge tant que l'enfant reste à la charge de ses parents.

(1). Il est entendu que cette prime RDI disparaîtra au profit d'une prime trimestrielle pour les RDI en cas de signature de l'accord sur les conditions d'attributions des primes trimestrielle en cours de négociation au jour de la signature du présent accord.

- Sur justificatif médical et dans la limite de 1 mois fractionnable par an, les absences maladie en lien direct avec le handicap des salariés reconnus travailleurs en situation de handicap seront remplacées par des absences autorisées payées.
- Les aides à la mobilité (« prime de rideau ») en cas de déménagement dans le cadre professionnel seront doublées (sur présentation de justificatifs en regard de frais d'aménagement) pour les salariés bénéficiaires de la loi dans la limite de 6 mois après l'emménagement.
- Par ailleurs, la Direction reconnaissant que l'obtention de la RQTH est un facteur important dans l'atteinte de l'objectif légal des 6%, une indemnité sera attribuée chaque année à tous les salariés (CDI, CDD ou contrat en alternance) qui possèdent une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé valide au 31 décembre de l'année en cours ou équivalent (les justificatifs doivent être transmis à la Direction avant cette date). Cette prime sera versée au mois de janvier de l'année suivante.

Le montant de cette indemnité sera de :

- 200 euros bruts par an pour les salariés en CDI en temps plein.
- 140 euros bruts par an pour les salariés en CDI en temps partiel à partir de 50%
- 70 euros bruts par an pour les salariés en CDI dont le temps de travail est inférieur à 50%
- Au prorata temporis de leur présence annuelle pour les CDD ou Alternants ou les stagiaires d'une durée de stage supérieure de deux mois.

Alternativement à titre exclusif, les salariés éligibles en contrat à durée indéterminée pourront manifester le souhait de bénéficier à la place de la prime, d'un équivalent en jour(s) de congé supplémentaire(s) sur l'année qui suit la situation au 31 décembre, telle que :

- 3 jours ouvrés de congés supplémentaires rémunérés pour les CDI à temps plein
- 2 jours ouvrés de congés supplémentaires rémunérés pour les CDI à temps partiel à partir de 50%
- 1 jour ouvré de congé supplémentaire rémunéré pour les CDI à temps partiel < 50%

La campagne de recensement des choix se fera par la Mission Handicap au cours de mois de janvier de l'année suivante (N+1). Les jours seront crédités en février sur le compte de gestion des congés du salarié. Ces jours ne pourront pas être crédités au CET ni transférés sur le compte de congés de l'année d'après. S'ils n'ont pas été consommés au 31 décembre de l'année en cours ils seront définitivement perdus.

Cette mesure prendra effet à partir du 1er janvier 2022 pour les salariés déclarés au 31 décembre 2021.

Les salariés en temps partiel bonifiés sont considérés comme des salariés à temps partiel.

Suivi individuel

Les signataires du présent accord réaffirment leur volonté d'une gestion équitable et égalitaire des parcours professionnels des salariés en situation de handicap au sein de l'entreprise.

A l'occasion de l'entretien individuel annuel, et si le salarié le souhaite, un point spécifique sera abordé sur la situation de handicap au travail avec le manager. Le salarié pourra également demander d'aborder la situation de handicap au travail dans le cadre d'un entretien ultérieur, il devra en faire la demande écrite auprès de son Responsable RH.

Au regard des situations individuelles rencontrées, à la demande du salarié, des Entretiens d'Appui spécifique à la personne pourront être organisés. Ils réuniront le collaborateur, le manager, le RRH (Responsable Ressources Humaines), le médecin du travail et les membres du comité de pilotage afin de prendre toutes les dispositions nécessaires pour répondre aux difficultés rencontrées.

Enfin, un entretien de retour sera systématiquement proposé à tout collaborateur à la suite d'absences de 30 jours minimums continus.

Il est rappelé que tous les salariés, en amont de cette démarche d'entretien de retour, disposent de la possibilité de solliciter une visite de pré-reprise auprès du Médecin du Travail afin de préparer la reprise de travail. Les salariés concernés seront informés par courrier individuel de cette possibilité au moins 7 jours avant la fin de la date de son arrêt s'il a été arrêté au total pendant une période de 30 jours au minimum continus.

Dès lors qu'une modification des horaires de travail impactera les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le médecin du travail en sera informé pour avis.

Enfin lorsqu'une démission d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi sera reçue, un entretien devra se tenir avec le RRH, à la demande de ce dernier avec le salarié afin de déterminer les motivations de la rupture du contrat de travail.

ARTICLE 7 : ACCOMPAGNEMENT ET SOUTIEN DANS LE MAINTIEN ET/OU LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Nonobstant l'alinéa 4 de l'article 1 du présent accord, les signataires définissent les bénéficiaires de l'article 7 du présent accord tels que : seront considérés comme pouvant bénéficier des mesures d'accompagnement et de soutien dans le maintien et/ou le reclassement professionnel tous les salariés possédant le statut de travailleur en situation de handicap ou inaptes / aptes avec restrictions et ayant entrepris la démarche de procédure de reconnaissance de ce statut auprès des institutions décisionnaires (quelle qu'en soit l'issue).

Prévention des inaptitudes :

Si un salarié TH fait état de difficultés physiques ou morales liées à son handicap et confirmé par la Médecine du Travail dans sa fonction et qu'il en informe sa hiérarchie, la Direction, de façon à anticiper une éventuelle inaptitude, proposera prioritairement tout poste qui se libérerait en fonction de ses compétences moyennant une formation adaptée. La Direction locale devra en informer la Mission Handicap et le comité de pilotage

Formation à la prévention des postures pénibles

Conscientes de l'importance attachée à la prévention des gestes et postures dans le cadre de la tenue du poste de travail des salariés, les Parties s'engagent à ce que sur la durée de l'accord, l'ensemble des salariés lorsqu'ils sont concernés dans leur poste de travail et selon les recommandations légales, soient formés aux postures adéquates à adopter.

Maintien dans l'emploi des bénéficiaires à la suite d'un avis d'inaptitude

A la suite d'une décision du Médecin du travail prononçant un avis d'inaptitude ou d'aptitude avec restriction ou réserves, l'objectif du maintien sur le poste sera recherché.

Lorsqu'un avis d'inaptitude sera rendu par le Médecin du travail, le comité de pilotage de l'établissement sera convoqué afin de rechercher des solutions de reclassement dans l'entreprise ou le Groupe La Poste. Conformément à l'accord sur la nouvelle représentation du personnel en date du 27 février 2019, la CSSCT en sera informée (art. 6.3.1.2.).

La réunion aura pour objectif d'étudier les solutions d'aménagement du poste de travail, de réorganisation des missions mais également d'aménagement du contexte de travail et/ou du service en fonction des situations spécifiques du salarié et du service au sein duquel il travaille. Si nécessaire une formation sera

Handwritten initials and marks: *MS*, *GS*, *RV*, *D*, *RG*, and a small mark resembling *C.76*.

proposée au salarié pour pouvoir accompagner la solution, et une solution en télétravail partiel pourra être envisagée si le poste occupé le permet.

Les services de la Sameth locale pourront être sollicités ponctuellement pour les situations plus complexes. En aucun cas l'Agefiph ne pourra prendre en charge ces aménagements, il appartient à Chronopost de les prendre en charge au titre du budget du présent accord (sous réserve de son agrément). A cette fin, le RRH et la Mission Handicap devront être informés dès l'avis d'inaptitude rendu.

Si le maintien sur le poste est malgré tout impossible ou que l'aménagement représente une charge disproportionnée pour l'entreprise conformément aux dispositions légales, la Direction informera, lors de la réunion du comité de pilotage ce qui rend concrètement impossible ce maintien sur le poste.

Par ailleurs et conformément aux dispositions légales sur la gestion de l'inaptitude en entreprise, Chronopost s'engage à mettre en œuvre tous les moyens envisageables afin de proposer une solution de reclassement professionnel au sein de l'entreprise Chronopost ou du Groupe La Poste.

Conformément aux dispositions légales, seront exclus de ces recherches de reclassement les salariés dont l'avis d'inaptitude d'origine professionnelle est total et définitif à tout poste dans le Groupe ou à tout emploi avec des conséquences préjudiciables à sa santé.

A compter de l'émission de l'avis d'inaptitude, Chronopost s'engage à ne pas licencier le salarié pendant un minimum de deux mois (sauf en cas de reclassement externe intervenu dans ce délai) afin de permettre la mise en œuvre de toutes les mesures de reclassement adéquates (proposition de reclassement, formation, bilan de compétence...etc).

Dans un souci de maintien de la rémunération brute des salariés durant la démarche de recherche de solutions adaptées, l'entreprise s'assurera, dans la mesure du possible, du maintien dans l'entreprise du salarié inapte. Si cette solution s'avère impossible, l'entreprise s'engage au maintien du salaire du collaborateur pendant la période de recherche de reclassement (dès la première notification de l'inaptitude).

Lors de reclassement externe nécessitant une formation préalable au poste, le maintien du salaire de base pourra être mis en place dans la limite de 6 mois dans l'attente de l'entrée effective en formation, si la validation et l'accord d'entrée en formation sont connus au moment de la rupture du contrat de travail.

Afin de favoriser le reclassement, l'accès aux offres d'emploi internes sera facilité et des bilans de compétences, et/ou toute autre action de formation (plan de formation interne...) seront proposés à tout collaborateur handicapé ou reconnu inapte définitivement à leur poste de travail et où une mesure de licenciement pour inaptitude est envisagée.

Si, dans le cadre de son reclassement dans le groupe, le salarié intègre un poste ne présentant pas les mêmes avantages liés à la rémunération, celle-ci sera maintenue à travers le versement d'une prime compensatrice unique équivalent à 6 mois de compensation payée par Chronopost.

Dans le cadre d'un reclassement dans l'entreprise d'un salarié reconnu en situation de handicap à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie Professionnelle, si le reclassement engendre une baisse de rémunération du fait du changement d'horaires (hormis les réductions du temps de travail) ou de métier, la Direction s'engage à compenser cette perte de rémunération.

En cas de licenciement pour inaptitude envisagé d'un salarié en situation de handicap, le comité de pilotage local sera impérativement saisi pour échanger sur le projet. Après la réunion un compte rendu doit être rédigé et transmis à la Mission Handicap, qui se chargera de le transmettre aux membres de la CSSCT. Aucune procédure de licenciement pour inaptitude ne peut être engagée si ces conditions ne sont pas remplies au préalable.

A l'occasion de ce comité de pilotage un membre de la Commission Handicap pourra y assister sur demande nominative expresse et écrite du salarié concerné.

Le présent accord veille en outre à favoriser l'accompagnement des salariés dans le licenciement pour inaptitude si aucune solution au sein de Chronopost n'a pu être trouvée.

Dans ce cadre, la Société proposera à tout salarié, bénéficiaire du présent accord et concerné par une mesure de licenciement pour inaptitude, si aucune solution de reclassement n'a pu être trouvée au sein de l'entreprise Chronopost ou du Groupe La Poste, un accompagnement à la reconversion par un cabinet ou un organisme spécialisé. Une obligation de moyens sera déterminée auprès de ces intervenants en vue d'instaurer un accompagnement à la recherche d'emploi d'une durée de 6 mois.

Par ailleurs, les salariés reconnus en situation de handicap concernés par une mesure de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement et qui auraient atteint l'âge leur permettant de partir à la retraite (y compris dans le cadre de dispositifs légaux de départ anticipé, tels que les dispositifs carrières longues ou handicap lourd) peuvent opter, au lieu de l'accompagnement précité, pour une aide au rachat de trimestres de cotisations de retraite. La possibilité de racheter des trimestres sera alors étudiée, à la demande des salariés concernés et sur présentation de justificatifs, en lien avec la Mission Handicap. L'aide financière de Chronopost sera limitée à l'équivalent de 4 trimestres de cotisations. Il est précisé que cette aide est exclusivement dédiée à l'achat de ces trimestres, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et ne peut être utilisée à d'autres fins, sous peine de remboursement de l'aide financière accordée. Cette possibilité de rachat ne viendra pas se substituer à une quelconque autre indemnité légale ou conventionnelle.

Suivi des actions :

Un bilan des inaptitudes, des accidents du travail et des maladies professionnelles qui concerne les travailleurs en situation de handicap sera réalisé à l'occasion des réunions annuelles de la Commission Handicap.

Une information trimestrielle sera communiquée aux membres de la Commission Handicap :

- Recrutement de collaborateurs TH
- Reconnaissance de salariés déjà présents à l'effectif
- Inaptitude de salariés TH
- Compte rendu des comités de pilotage
- Point sur les actions menées

ARTICLE 8 : INFORMATION ET SENSIBILISATION DE L'ENTREPRISE

Les parties conviennent que l'accord Handicap sera communiqué une fois par an à tous les services de santé au travail des établissements de l'entreprise avec les coordonnées des membres de la Commission nationale de suivi et de la Mission Handicap de Chronopost : mission.handicap@chronopost.fr

Information sur les dispositions de l'Accord

L'Accord Handicap sera diffusé à tous les salariés à la suite de sa validation par l'autorité administrative compétente. Pour cela, il sera publié sur l'Intranet de l'entreprise avec une synthèse des mesures de l'accord et une information par affichage sera réalisée au sein des établissements.

Les référents handicap, les chargés de développement RH et les RRH seront précisément informés et formés aux nouvelles dispositions de l'Accord Handicap pour en garantir la bonne application.

La liste des référents handicap sera actualisée sur l'intranet, et la liste des membres de la Commission Handicap Nationale sera affichée sur l'ensemble des établissements.

Handwritten signatures and initials:
MS, GS, RG, C.7

Sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise

Le module de sensibilisation au handicap au travail Handilearning sera actualisé avec les nouvelles dispositions du présent accord.

La Direction souhaite qu'à la fin de l'application de l'accord, un maximum des salariés présents (dont 100% de l'encadrement à l'Exploitation, 100% des collaborateurs en charge du recrutement, 100% des RRH, 100% des référents Handicap, 100% des membres de la Commission Handicap et des comité de pilotage) aient suivi ce module et s'engage à ce que les salariés soient invités à le suivre.

La Direction s'engage à ce que la communication sur l'insertion et le maintien en emploi de travailleurs en situation de handicap soit régulière tout au long de l'application de l'accord. Ainsi elle favorisera les publications dans le journal interne, sur les réseaux sociaux professionnels, par mail et ou affichages internes.

Les salariés ayant des restrictions médicales de longues durées mentionnées par la médecine du travail seront sensibilisés sur les avantages et la protection du statut de TH. De plus, ils seront accompagnés par les référents Handicap et les chargés de développement RH dans les démarches de reconnaissance de statut de TH.

Achats responsables

La Direction s'engage à continuer le recours à la sous-traitance du milieu protégé tels que les ESAT et les Entreprises Adaptés afin de favoriser l'emploi des travailleurs en situation de handicap également hors de l'entreprise.

Dans ce cadre, afin de favoriser les achats responsables, l'entreprise a signé une collaboration avec le réseau GESAT (réseau d'ESAT / EA) depuis le 15 juin 2020, qui durera au moins jusqu'au 15 juin 2021.

La Direction, par le biais de ce type de partenariat, entend mettre en avant sa démarche inclusive.

ARTICLE 9 : MISE EN PLACE, PILOTAGE, REPORTING ET SUIVI DES ACTIONS

La Mission Handicap

La Mission Handicap se positionne comme l'organe central du pilotage de l'application des dispositions de l'accord d'entreprise. Son action sera renforcée notamment sur le suivi des recrutements, gestion du budget Handicap et au pilotage de la communication externe et interne.

Le référent Handicap

Chaque site devra se doter d'un référent Handicap. Le référent Handicap pourra être choisi parmi les représentants de la Direction (Directeur de Hub, Chef d'agence), les Responsables d'Exploitation, les Responsables QHSE ou les assistant(e)s d'agence volontaires à occuper ses fonctions. A défaut de volontaire, l'assistant(e)s seront identifiés comme tel.

Le référent est l'acteur de proximité de l'animation et de l'information relatives à l'accord handicap. Les référents handicap participeront à animer la politique Handicap et les événements qui s'y attachent à son niveau, et en collaboration avec les RRH.

Les référents handicap seront formés et auront pour mission d'être les interlocuteurs privilégiés de la Direction, de la Commission Handicap Nationale ainsi que des salariés sur toutes les questions liées à l'intégration des salariés en situation de handicap.

Les RRH seront également les interlocuteurs privilégiés des questions de handicap au travail. Ils sont les garants au niveau local de l'application de l'accord.

A l'occasion de la SEEPH, les référents handicap, en présence des RRH, seront réunis afin notamment de témoigner de l'application et du déploiement de la politique Handicap sur leur périmètre.

Le Comité de suivi (La Commission Handicap Nationale)

Composition

Seules les Organisations syndicales représentatives chez Chronopost et signataires du présent accord composeront le comité de suivi. Chaque Organisation syndicale signataire pourra désigner 3 membres de la commission. Ainsi la commission sera composée au maximum de 15 membres.

Les membres sont désignés par le Délégué syndical central pour l'année civile avant le 31 janvier de chaque année. Après cette date, il est possible de modifier la composition de la commission une seule fois dans l'année limité à un seul remplacement sur les trois personnes désignées.

Elle est présidée par le DRH (ou de son représentant) accompagné du Chef de projet de la Mission Handicap.

Mission

Assurer le suivi de l'application des engagements de l'accord.

Réunion du comité de suivi

Chaque année la Direction organisera la réunion de bilan au cours du dernier trimestre. Le bilan complet des actions réalisées sera adressé avec la convocation 8 jours avant la réunion, avec notamment le suivi des dépenses réalisées et le budget alloué.

Lors de ces réunions, la présence d'un RRH ou d'un représentant d'une Direction Opérationnelle ou de toute personne choisie par la Direction sera possible.

Moyens des membres du Comité de suivi

Il sera accordé un crédit de 50 heures de délégation rémunérée par mois par Organisation syndicale représentative signataire. Ce crédit sera réparti entre les membres de la commission Handicap par le délégué syndical central de l'organisation syndicale.

Chaque membre de la Commission bénéficiera d'une journée de délégation la veille de la tenue de la réunion annuelle (sous réserve de sa participation effective).

La liste des membres de la Commission Nationale ainsi que leurs coordonnées sera affichée dans tous les établissements.

Le réseau Handiboost

Composition

Le réseau Handiboost est composé des représentants de la Mission Handicap et des Responsables Ressources Humaines.

Mission

Ce réseau a pour objet de favoriser le lien entre la Mission Handicap qui porte les axes stratégiques de la politique au niveau national, et les Responsables Ressources Humaines qui sont en charge de promouvoir leur déploiement et leur effectivité au niveau de leurs Régions.

Réunion du réseau

Le réseau se réunit au minimum une fois par an. A cette occasion, la Mission Handicap présentera le bilan des actions menées l'année passée et les objectifs attendus pour l'année suivante.

Les Responsables Ressources Humaines pourront partager leurs retours d'expérience terrains et échanger sur leurs bonnes pratiques.

Le comité de pilotage

Afin d'assurer l'application de l'accord au niveau le plus proche des collaborateurs, plusieurs comités de pilotage seront instaurés. La compétence territoriale de chaque comité est identique à celle retenue pour la mise en place des représentants de proximité.

Le comité de pilotage sera composé des représentants de proximité de la même compétence territoriale, du médecin du travail, du référent handicap local, du responsable de site et du RRH de région.

Réunions :

- Réunion régulière de suivi : une fois par an a minima, le comité de pilotage se réunira pour faire un point sur l'application en local de l'accord handicap aux salariés reconnus en situation de handicap de leur site à la condition que ces derniers y soit favorables. Les comptes rendus de ces réunions seront transmis à la Mission Handicap et aux membres de la Commission Handicap.

- Réunion ponctuelle : réalisée en application de l'article 7 du présent accord. Par ailleurs et afin de donner un rôle d'échange au sein du Comité, la Direction locale s'assurera d'organiser les réunions le plus possible en amont de toutes décisions impliquant des TH.

Dans le cadre de ces réunions, toute personne dont l'expertise pourra être requise après validation de la Direction locale pourra y être conviée.

Dans le cadre de ces réunions ponctuelles, la Mission Handicap sera mise en copie de la convocation et des documents associés. Elle transmettra ces éléments aux membres du CSSCT.

De plus, il est précisé que le salarié TH concerné sera également convié et pourra participer à ces réunions ponctuelles le concernant, s'il le souhaite.

Dispositions communes

La durée de vie des commissions et comités-ci-dessus visés est de 3 ans, soit la durée de validité de l'accord.

ARTICLE 10 : PRINCIPE DE FINANCEMENT ET BUDGETISATION DES ACTIONS

Le budget afférent au financement des actions définies dans le présent accord est déterminé en début de chaque année. Il est au moins égal au montant de la contribution qui serait versée à l'Agefiph en l'absence d'accord.

Il est également précisé que, indépendamment du calcul qui sera fait sur cette base, la Direction s'engage à ce que ce budget pour une année ne soit pas inférieur à 103 000 euros (montant calculé sur la base de la DOETH 2019).

Une proposition de répartition des dépenses budgétaires pour chacune des actions prévues est précisée en annexe pour l'année 2021 (Annexe 1).

Pour les années suivantes, cette répartition pourra faire l'objet, le cas échéant, d'une redéfinition en fonctions des besoins et des moyens financiers disponibles dans l'entreprise. Cette nouvelle répartition sera présentée lors de la réunion de la Commission Handicap Nationale.

La répartition budgétaire des différents axes de l'accord pourra être modifiée d'une année sur l'autre, pour tenir compte des problématiques, priorités et réalités de la Société ainsi que des éventuelles évolutions législatives et réglementaires. En effet, la répartition en postes de dépenses à titre prévisionnel ne préjuge pas de l'usage réel, et des transferts de poste à poste pourront avoir lieu pour faire face aux besoins réels exprimés.

De plus, il est précisé que le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord, c'est-à-dire que les sommes du budget prévisionnel non dépensées une année peuvent l'être l'année suivante.

ARTICLE 11 : CLAUSE SUSPENSIVE

Les parties signataires conviennent expressément que le présent accord est conclu sous la condition suspensive de l'obtention de l'agrément par l'autorité administrative dont la demande sera déposée auprès de la Direccte Ile de France. Le présent accord sera présenté en commission d'agrément de la Direccte par la Direction.

ARTICLE 12 : CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION DE L'ACCORD

Champ d'application du présent accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des sites de la société Chronopost en France.

Entrée en vigueur et Durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2021, après accomplissement des modalités de dépôt et d'enregistrement et sous réserve de son agrément par l'autorité administrative compétente.

Etant conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de son entrée en vigueur, il produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2023.

A l'issue du terme, il cessera de produire ses effets.

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord et qui n'en est pas signataire peut y adhérer dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du présent accord.

Notification et dépôt légal

Un exemplaire du présent accord, signé par les Parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative pour notification.

Un exemplaire original sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Un exemplaire dématérialisé sera adressé à la DIRECCTE compétente, via la procédure de dépôt électronique des accords collectifs d'entreprise.

Fait à Paris, le 10 décembre 2020, en sept exemplaires originaux.

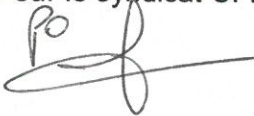
POUR CHRONOPOST



Mourad Bouziane
Directeur des Ressources Humaines de Chronopost

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Bruno Klein
Pour le syndicat CFDT



Gilles Sposito
Pour le syndicat CFE-CGC



Richard Giraud
Pour le syndicat CGT



Sylvain Graff
Pour le syndicat FO



Carinne Jean-Gilles
Pour le syndicat SUD



ANNEXE

Répartition budgétaire par actions et années

	Prévisionnel 2021		Prévisionnel 2022		Prévisionnel 2023		Total accord
	Total en €	%	Total en €	%	Total en €	%	
Pilotage et suivi de l'accord <i>Art.9</i>	12 360	12%	12 360	12%	12 360	12%	37 080
Plan d'embauche de TH <i>Art.3</i>	18 540	18%	18 540	18%	18 540	18%	55 620
Alternance et accueil de stagiaires TH <i>Art.3</i>	6 180	6%	6 180	6%	6 180	6%	18 540
Insertion des TH dans l'entreprise <i>Art.4</i>	5 150	5%	5 150	5%	5 150	5%	15 450
Formation des TH <i>Art.5</i>	9 270	9%	9 270	9%	9 270	9%	27 810
Accompagnement dans le parcours professionnel <i>Art.6</i>	25 750	25%	25 750	25%	25 750	25%	77 250
Accompagnement et soutien dans le maintien et/ou le reclassement <i>Art.7</i>	15 450	15%	15 450	15%	15 450	15%	46 350
Formation, information et sensibilisation des équipes <i>Art.8</i>	10 300	10%	10 300	10%	10 300	10%	30 900
TOTAUX	103 000	100%	103 000	100%	103 000	100%	309 000