

**PROJET D'ACCORD D'ENTREPRISE EN  
FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN  
SITUATION DE HANDICAP  
2017-2018-2019**



Entre,

La Direction des Sociétés constituant l'Unité Economique et Sociale d'Arc International, composée des sociétés Arc Holding, Arc France, Arc Packaging et Arc TOOLING, Arc DIGITAL, représentées par Emmanuel SAUSSARD en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines Europe.

**D'une part**

Et :

**L'organisation syndicale CFDT** (ayant obtenu 14,7% des suffrages valablement exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Entreprise) représenté par **Monsieur Vincent FENAERT**, délégué syndical, dûment mandaté,

**L'organisation syndicale CFE-CGC** (ayant obtenu 10,2% des suffrages valablement exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Entreprise) représenté par **Madame Elisabeth JACQUES**, délégué syndical, dûment mandaté,

**L'organisation syndicale CGT** (ayant obtenu 25,1% des suffrages valablement exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Entreprise) représenté par **Monsieur Philippe MAES**, délégué syndical, dûment mandaté,

**L'organisation syndicale FO** (ayant obtenu 14,8% des suffrages valablement exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Entreprise) représenté par **Monsieur Joël DEREMETZ**, délégué syndical, dûment mandaté,

**L'organisation syndicale UNSA** (ayant obtenu 27,9% des suffrages valablement exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Entreprise) représenté par **Monsieur Régis BOULANGER**, délégué syndical, dûment mandaté,

**D'autre part**

« L'ENTREPRISE » s'entend par les sociétés de l'UES Arc France

Ci- après dénommées :

**ARC Holdings**, SAS immatriculée au RCS de Boulogne sur Mer sous le numéro 575 680 350, dont le siège est situé au 104 avenue du Général de Gaulle, 62510 ARQUES représentée par Tim GOLLIN.

**ARC France**, SAS immatriculée au RCS de Boulogne sur Mer sous le numéro 504 313 032, dont le siège social est situé au 104 avenue du Général de Gaulle, 62510 ARQUES représentée par Arc Holdings, Président, elle même représentée par Timothy GOLLIN.

**ARC Tooling**, SAS immatriculée au RCS de Boulogne sur Mer sous le numéro 576 980 049, dont le siège social est situé Hameau de Petit Neufpré, rue de l'Industrie, 62120 AIRE-SUR-LA-LYS représentée par Antoine COMYN.

**ARC Packaging**, SARL immatriculée au RCS de Boulogne sur Mer sous le numéro 577 280 274, dont le siège social est situé avenue Bernard Chochoy, 62510 ARQUES représentée par Timothée DURAND.

**ARC Digital**, SAS immatriculé au RCS de Boulogne sur Mer sous le numéro 821 633 286, dont le siège social est situé au 104 avenue du Général de Gaulle, 62510 ARQUES représentée par François BARRAUD.

## **PREAMBULE**

ARC France, consciente que l'emploi des travailleurs handicapés représente un enjeu majeur de la responsabilité sociétale des entreprises, a développé depuis plusieurs années des actions en vue de favoriser l'insertion des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise.

Aujourd'hui, par la voie de ce 9ème accord, ARC France entend poursuivre son action pour faciliter l'accès au monde professionnel des personnes handicapées et aider les personnes reconnues travailleurs handicapés à concilier handicap et vie active. Elles sont au nombre de 431 dans les sociétés de l'UES au 31/12/2016.

Cette politique responsable, cohérente et durable dans le temps, en faveur de l'emploi des personnes handicapées, s'appuie sur la mise en œuvre des principales mesures du précédent accord, alors même que l'entreprise fait face à un contexte économique difficile.

Le plan de sauvegarde de l'emploi mis en place a demandé des efforts de la part de tous les salariés et a entraîné des changements majeurs à tous les niveaux de l'entreprise pour permettre un retour nécessaire à la croissance. Dans le même temps, l'entreprise s'emploie à développer l'employabilité de ses salariés pour assurer un avenir à chacun. Dans ce contexte, l'accord prévoit que les actions en faveur des travailleurs qui auront à faire face à une inaptitude devront s'orienter sur le soutien, l'accompagnement et les formations..

Enfin, parce que l'insertion des personnes en situation de handicap reste l'affaire de tous, les managers de l'entreprise seront régulièrement sensibilisés et formés aux engagements d'ARC France dans le domaine.

En inscrivant l'action en faveur des personnes en situation de handicap dans la charte sur le Développement Durable, l'Entreprise souhaite fédérer l'ensemble de ses sociétés autour des valeurs d'intégration et de respect des hommes qui sont les siennes.

### **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord est conclu pour l'ensemble des salariés de l'UES Arc France en situation de handicap (Personnes qui ont été reconnues travailleurs handicapés, reconnaissance de la Commission des Droits à l'Autonomie, invalidité, accident du travail ou maladie professionnelle avec un taux d'incapacité d'au moins 10 %, pensionné de guerre).

## **Article 2 : Définition du cadre de fonctionnement**

**Art. 2-1** : Les sociétés de l'UES désignent un responsable de la coordination et du suivi de la politique mise en œuvre (appelé "réfèrent de l'accord") qui sera chargé plus particulièrement :

- de la représentation de l'entreprise auprès de l'Administration et de tous les organismes compétents dans le domaine de l'insertion des personnes en situation de handicap,
- du suivi des salariés en situation de handicap,
- du lien avec les Commissions des Droits à l'Autonomie et Maisons Départementales des Personnes Handicapées pour les salariés qui souhaitent obtenir la reconnaissance administrative de leur handicap,
- de la coordination en matière de reclassement professionnel,
- de la constitution d'une documentation interne à l'entreprise,
- de l'établissement des déclarations annuelles.

**Art. 2-2** : Ce réfèrent travaillera en collaboration étroite avec un correspondant Handicap dans chaque UA et départements, le Service Social, le Service Santé au Travail, les Ergonomes, les Responsables Ressources Humaines.

Le correspondant Handicap de chaque UA et département sera nommé sur la base du volontariat.

Il aura pour mission de conseiller et d'être à l'écoute des collaborateurs du secteur.

Il bénéficiera d'une formation afin d'appréhender son rôle en matière de handicap.

**Art. 2-3** : Le Comité d'Entreprise constituera le Comité de suivi de la réalisation des différents plans de l'Accord d'entreprise. Un compte-rendu semestriel sera établi pour présentation au CE. Ce document sera préalablement transmis à la commission handicap. Le bilan annuel et la déclaration obligatoire des travailleurs handicapés (DOETH) seront également présentés au CE.

Un bilan annuel de l'état de réalisation des différents plans sera également présenté aux C.H.S.C.T.

Ce bilan présentera notamment :

- Le nombre de salariés reconnus travailleurs handicapés par sexe, âge, catégorie et secteur.
- Le nombre d'embauche de salariés ayant la qualité de travailleurs handicapés, par sexe, âge, catégorie et secteur.
- Le nombre d'essai avec des personnes issues de l'Atelier du Lobel
- Le nombre d'embauche de salariés issues de l'Entreprise Adaptée.
- Les démarches effectuées auprès des Entreprises Adaptées.
- Les aides financières perçues par les sociétés qui composent l'UES pour l'embauche et l'aménagement des postes de travail.

**Art. 2-4** : Les entreprises sus désignées marquent leur volonté de maintenir à plus de **8%** le nombre d'unités équivalentes. Au 31 décembre 2016, l'UES ARC France compte un taux d'emploi de travailleurs handicapés de 9,37%

### **Article 3 : Plan d'embauche en milieu ordinaire de travail**

**Art. 3-1** : Les sociétés de l'UES se fixent comme objectif d'embaucher chaque année une personne issue de l'Entreprise Adaptée.

En cas d'embauche, le temps compté pour le calcul de l'ancienneté intégrera celui des services ininterrompus du salarié à l'Entreprise Adaptée, à condition qu'il n'y ait pas d'interruption entre la sortie de l'Entreprise Adaptée et l'entrée dans la société signataire.

**Art. 3-2** : Les sociétés de l'UES établiront des contacts réguliers avec les Pôles Emploi de Saint-Omer et d'Hazebrouck. A cette fin, les managers et Responsables Ressources Humaines seront sensibilisés sur la question du Handicap.

**Art. 3-3** : Pour les recrutements de type administratif, commercial ou technique, destinés à des postes à pourvoir à caractère sédentaire, la Direction des Ressources Humaines s'engagera, à compétences et qualifications égales, à présenter aux responsables la candidature d'une personne en situation de handicap.

### **Article 4 : Plan d'insertion**

**Art. 4-1** : Accès aux lieux de travail

Pour tous nouveaux travaux de maintenance réalisés au sein du site, l'entreprise s'engage à adapter chaque lieu afin de rendre accessible le site à toute personne ayant un handicap.

En outre, le service des Ressources Humaines en coordination avec le service Ergonome et le CHSCT, s'engage à étudier toute adaptation rendue nécessaire pour maintenir le salarié sur son poste de travail.

#### **Art. 4-2 : Accueil des embauchés**

Chaque salarié en situation de handicap suivra une formation d'une demi-journée sur le thème de la sécurité dans l'entreprise.

En outre, en cas de besoin, une information supplémentaire lui sera apportée au regard des particularités de son handicap.

Dans cette optique, une liaison sera instaurée entre le référent de l'accord, le service Ergonome, le Service Santé au Travail et le Service Social à l'occasion de chaque embauche.

S'il le souhaite, le nouvel embauché pourra se faire accompagner par un parrain **volontaire**, pendant les 6 premiers mois.

#### **Art. 4-3 : Essai professionnel**

Chaque année, les sociétés de l'UES s'engagent à développer un partenariat avec l'Atelier du Lobel afin d'accueillir au moins 3 personnes en situation de handicap, pour des essais professionnels de durées variables.

L'entreprise s'engage à contacter régulièrement les Entreprises Adaptées ou d'E.S.A.T (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) dans le cadre d'essais professionnels de un à trois mois.

Afin que ces essais se déroulent dans de bonnes conditions, un tuteur sera chargé de suivre les travailleurs en situation de handicap durant leur séjour. Un bilan sera dressé à l'issue de chaque séquence avec le responsable de l'entreprise adaptée.

#### **Art. 4-4 : Analyse des postes de travail et étude des aménagements nécessaires**

Dans le cadre de la GPEC, le service Ressources Humaines rédige des fiches métiers. Ces fiches prendront en compte les aptitudes nécessaires pour occuper chaque poste.

1ère étape : La mise à jour d'un référentiel de métiers, faisant la synthèse des capacités nécessaires pour occuper un poste, sera assurée par le service Ergonomie, le référent handicap et le Service Santé au Travail.

2ème étape : Ces documents serviront de base à des études menées ultérieurement, visant à établir la compatibilité des différentes fonctions exercées dans l'entreprise avec la présence d'un handicap, au besoin après adaptation du poste de travail.

3ème étape : Le personnel des sociétés signataires sera associé à une réflexion portant sur la mise en place d'un équipement adapté aux différents types de handicap, et en particulier à tout ce qui a trait au port de charges.

Les CHSCT seront associés dans cette démarche d'analyse de postes ; notamment en signalant les emplois pouvant accueillir des travailleurs en situation de handicap.

Chaque préconisation d'un CHSCT sera étudiée par le référent de l'accord qui en évaluera la faisabilité et, le cas échéant mettra en œuvre les moyens nécessaires pour les aménagements proposés.

Cette démarche sera étendue au référentiel de tâches pouvant accueillir des personnes avec des inaptitudes et/ou des restrictions temporaires.

#### **Art. 4-5 : Aménagement des conditions de travail**

##### **Art. 4-5.1** Aménagement des horaires de travail

Au regard de la situation de chaque nouvel embauché, un aménagement des conditions de travail sera envisagé.

En cas de nécessité, les horaires de travail seront modulés pour permettre l'accès prioritaire aux restaurants et aux parkings réservés.

Les salariés reconnus travailleurs Handicapés a mobilité réduite auront la possibilité de quitter l'entreprise 5 minutes plus tôt pour éviter les sorties aux heures de grande affluence.

Les salariés en situation de handicap en horaire posté ou soumis à des postes à la production auront une pause supplémentaire de 10 minutes définie avec le manager.

Par ailleurs, des aménagements d'horaires ou d'organisation du travail seront mis en œuvre pour les salariés dont les enfants ou le conjoint, sont concernés par une situation de handicap se caractérisant par une autonomie réduite reconnue par les organismes habilités.

Dans la mesure du possible, les salariés dont les enfants sont concernés par une situation de handicap se verront attribuer en priorité leurs congés payés selon leurs souhaits et impératifs familiaux.

Les salariés reconnus travailleurs Handicapés auront la possibilité de s'absenter deux ½ journées par an pour des examens médicaux liés au handicap et sous condition de justifier au préalable de ces examens. Ces demi-journées seront prises en charge par l'entreprise.

##### **Art. 4-5.2** Tutorat de maintien dans l'emploi

La médecine du travail, de par ses responsabilités particulières, peut demander un «tutorat renforcé» pour certains salariés handicapés. Ce « tutorat renforcé » vient compenser les besoins qui ne peuvent faire l'objet d'aménagements (par exemple : accès ponctuels à des ateliers pour des personnes avec une déficience visuelle, traduction ponctuelle pour des personnes à déficience auditive, soutien psychologique ponctuel). Ce « tutorat renforcé » peut se traduire par l'aide d'un salarié volontaire.



**Art. 4-6 : Actions destinées à aider le travailleur en situation de handicap dans sa vie privée**

Une aide administrative sera apportée par le service social, aux salariés en situation de handicap pour préparer le dossier permettant de bénéficier du plan d'aide au logement avec Action logement Nord, dès lors que leur projet est lié à la compensation du handicap.

**Art. 4-7 : Site intranet**

Un espace intranet dédié aux personnes en situation de handicap sera établi et mis à jour selon les besoins.

**Art. 4-8 : Incitation budgétaire pour chaque service**

Une étude est menée en lien avec les services financiers afin de trouver des mesures d'incitation budgétaire pour les services menant une action marquée en terme d'insertion. La mesure se fera en comparant le taux d'emploi du service par rapport au taux moyen d'emploi de travailleurs handicapés des entreprises signataires.

**Article 5 : Plan de formation**

**Art. 5-1 : Formation des salariés en situation de handicap de l'entreprise.**

**Art. 5-1-1** : Tout travailleur handicapé se verra proposer la possibilité de bénéficier d'un bilan de compétences afin de mieux appréhender toutes les pistes de reclassement.

De même un salarié reconnu par les Commissions des Droits à l'Autonomie pourra bénéficier d'un soutien s'il souhaite entreprendre une démarche de Validation des Acquis d'Expérience (VAE) lui permettant dans le cadre de la GPEC de se positionner sur un nouveau métier pour lequel le diplôme visé est obligatoire.

Dans le cadre de son plan de formation, chaque entreprise signataire s'engage à prendre en charge toute demande d'un salarié reconnu par les Commissions des Droits à l'Autonomie souhaitant suivre une formation qualifiante de son choix, que cette formation développe son employabilité dans l'Entreprise ou à l'extérieur.

Le budget lié à cette mesure ne pourra dépasser 6% des dépenses annuelles du plan de formation.

**Art. 5-1-2** : Tout travailleur en situation de handicap nouvellement embauché bénéficiera d'un stage d'adaptation à l'emploi d'une durée de 1 semaine sur l'environnement et l'accessibilité.

**Art. 5-1-3** : En cas de nécessité, les outils pédagogiques seront adaptés à un public de personnes en situation de handicap.

**Art. 5-1-4** : Chaque personne en situation de handicap sera personnellement reçue par le correspondant **handicap du secteur** ou l'assistante sociale dédiée afin d'établir un plan de développement **professionnel** personnalisé. L'objectif est d'avoir rencontré au moins une fois l'ensemble des personnes reprises dans la DOETH sur la durée de l'accord.

**Art. 5-2** : Développement de l'alphabétisation (maîtrise des savoirs de base) du personnel de l'Entreprise Adaptée

Une attention particulière du Service Formation sera portée vis-à-vis du personnel reconnu RQTH afin d'étudier les possibilités d'un parcours d'acquisition des savoirs de base.

**Art. 5-3**: Adaptation de la formation

Afin de favoriser l'accompagnement des jeunes vers des formations diplômantes (Ingénieurs, Master 2, Thèses, BAC +2), Le service Formation réservera une attention particulière au personnel reconnu comme travailleur Handicapé afin de programmer un parcours adapté, dans le plan de formation.

**Article 6 : Gestion préventive des handicaps et des inadaptations et maintien dans l'emploi**

**Art. 6-1** : Les sociétés de l'UES poursuivront les actions entreprises en matière de prévention des accidents du travail (sensibilisation de l'ensemble des salariés, suivi administratif des accidents, reconstitution,...).

Pour les personnes qui ont été reconnues travailleurs handicapés (reconnaissance de la Commission des Droits à l'Autonomie, invalidité, accident du travail ou maladie professionnelle avec un taux d'incapacité d'au moins 10%, pensionné de guerre) l'entreprise proposera une dispense d'activité rémunérée d'une durée de trois mois avant la date du départ à la retraite à condition :

- que la reconnaissance soit toujours en vigueur
- que les personnes concernées aient informé l'entreprise de cette reconnaissance de manière à avoir pu être reprises dans la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

## **Article 7 : Plan d'adaptation aux mutations technologiques**

Si le poste occupé par un salarié en situation de handicap venait à être modifié par une innovation technologique, il lui serait offert, dans la mesure du possible, un autre poste, de qualification similaire.

A défaut, une formation lui serait proposée, permettant l'accès à d'autres fonctions.

## **Article 8 : Entreprise Adaptée**

**Art. 8-1** : Un partenariat avec l'Atelier du Lobel sera développé afin de proposer à des salariés des sociétés de l'UES de participer à l'activité et à l'animation de ce dernier pendant une période de 15 jours. Ainsi, travailleurs en situation de handicap et salariés partageront leurs expériences.

Ces salariés bénéficieront d'une formation de tuteur. De plus, ils seront les relais lors des essais professionnels en milieu ordinaire et aideront ainsi à une meilleure intégration.

## **Article 9 : Mesures annexes**

### **Art. 9-1 : Action en faveur du secteur adapté**

**Art. 9-1-1** : Les sociétés de l'UES mettront à disposition un technicien du service Technique pour conseiller les Entreprises Adaptées dans la mise en conformité de leurs équipements de travail (décret 9430) dans la limite de 80 heures par an.

**Art. 9-1-2** : Elles mettront à disposition des Entreprises Adaptées et E.S.A.T. du département des moyens techniques afin de les aider à mettre en place un salon de la sous-traitance destiné à développer les activités confiées au secteur adapté.

### **Art. 9.2 : Action en faveur des salariés investis dans le milieu associatif**

Dans un souci de favoriser les actions en faveur des personnes handicapées, la Direction :

- Accompagnera dans leurs démarches et dans leurs engagements les salariés investis auprès d'associations visant à faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Pour ce faire, l'UES Arc France permettra à ses salariés de bénéficier d'autorisations d'absences payées par l'entreprise, représentant 4 journées maximum par an pour raisons d'actions de bénévolat dans une association en relation avec le handicap.

Ces journées pourront, sur demande individuelle, être prises par ½ journées. Pour bénéficier de cette mesure, le salarié se présentera auprès de son RRH dont il relève avec une attestation justifiant de cette affiliation à l'association. Cet aménagement sera alors réalisé dans le mois qui suivra la demande.

Pour faciliter la réalisation d'actions d'accompagnement auprès de son conjoint ou de son enfant en situation de handicap, sur justification, une autorisation d'absence payée sera proposée dans la limite de 2 jours par an qui pourront être pris par ½ journées.

#### **Art. 9-3 : Relation avec les associations et aides financières**

Les sociétés de l'UES développeront leur collaboration avec le secteur associatif. A ce titre, afin d'en rechercher de nouveaux développements, le référent du présent accord suivra une formation mise en place par l'AGEFIPH.

Le référent, en collaboration avec le service Ergonomie sera chargé également de solliciter tous les organismes en matière de Handicap afin de participer au financement de notre politique en la matière.

#### **Art. 9-4 : Relation avec les clients et fournisseurs**

Dans leurs relations d'affaires les sociétés de l'UES Arc France, signataires du présent accord, privilégieront dans la mesure du possible les entreprises menant une politique active en faveur des personnes en situation de handicap.

#### **Article 10: Durée -Date d'effet**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée de 3 ans.

A la fin de la période d'application, la Direction et les Organisations Syndicales des sociétés signataires se réuniront pour faire le bilan de la mise en œuvre des différents plans et négocier les termes d'un nouvel accord.

#### **Article 11 : Validité et publicité de l'accord**

Le présent accord est soumis à l'approbation de l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Pour être valable, l'accord devra être signé par un ou plusieurs syndicats qui, ensemble, ont recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections professionnelles.

A défaut, l'accord n'est pas valable et sera réputé non écrit.

Si les syndicats signataires représentent au moins 30% des suffrages, l'accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives par courrier recommandé avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé.

L'accord sera définitivement valable si, dans les huit jours suivant la notification de cet accord, il n'a pas fait l'objet d'une opposition par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives majoritaires.

### **Article 12 : Révision**

L'accord pourra être révisé à la demande d'un plusieurs signataires qui le portera à la connaissance des autres signataires. La révision ne pourra s'effectuer qu'avec l'accord de l'ensemble des signataires initiaux.

### **Article 13 : Adhésion**

Conformément à l'article L2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'UES qui n'est pas signataire de l'accord pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification à la DIRECCTE d'ARRAS et au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent. Notification devra également être faite, dans un délai de 8 jours, aux parties signataires.

### **Article 14 : Dépôt Légal**

Le présent avenant sera déposé à la DIRECCTE d'ARRAS.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Saint-Omer.

**Fait à Arques, le**

*Pour la Direction de l'UES Arc FRANCE  
Emmanuel SAUSSARD*

*Pour le Syndicat SA / UNSA :  
Regis BOULANGER*

*Pour le syndicat CFDT :  
Vincent FENAERT*

*Pour le syndicat CGT :  
Philippe MAES*

*Pour le syndicat CFE-CGC :  
Elisabeth JACQUES*

*Pour le syndicat FO :  
Joël DEREMETZ*

---