

Note d'information sur la conclusion et l'agrément de l'accord Handicap 2023-2025 de GSF SATURNE

Au cours du 4^{ème} trimestre 2022, GSF SATURNE a lancé un diagnostic approfondi à différents niveaux de l'entreprise, dans l'objectif de mieux comprendre l'impact du handicap sur le lieu de travail et d'identifier son niveau d'engagement en matière d'inclusion des personnes porteuses d'un handicap.

Sur la base de ces éléments, un projet d'accord d'entreprise en faveur du travail des salariés en situation de handicap a été proposé aux représentants syndicaux de GSF SATURNE.

A l'issue d'une phase d'échanges et de négociation, les partenaires sociaux ont conclu à l'unanimité un accord Handicap pour 3 ans (2023-2025) destiné à une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise.

Cet accord a été soumis pour agrément à la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), qui a agréé l'accord en date du 26/09/2023.

Le suivi de l'accord sera fait :

- **Annuellement**, par la commission de suivi définie à l'article 7.2 de l'accord : suivi des actions mises en œuvre dans le cadre de l'accord conformément à l'article R.5212-16 du Code du Travail.

Après réunion de la commission de suivi, le bilan qualitatif et quantitatif de l'application de l'accord sera présenté au CSEC. Un bilan annuel sera également transmis et présenté à l'autorité administrative.

- **Par un bilan final, à l'issue de la 3^{ème} année de l'accord**, qui sera transmis dans les deux mois suivant le terme de l'accord, à l'autorité administrative compétente, le bilan récapitulatif des actions réalisées dans le cadre de l'accord, précisant le financement de chacune d'entre elles ainsi que le solde des dépenses réalisées pour la mise en œuvre du programme au regard du montant des contributions et ce conformément à l'article R.5212-17 du Code du Travail

Les axes de la politique handicap de GSF SATURNE développés au sein de l'accord sont les suivants :
(retrouvez le détail des mesures dans l'accord)

AXE 1 : maintenir en emploi

Mettre en place et conserver des conditions de travail les plus adaptées aux situations individuelles, permet de conserver l'employabilité du salarié malgré l'existence ou l'aggravation d'un handicap :

- Détecter les situations suffisamment en amont de façon à anticiper les mesures à mettre en place pour maintenir le salarié en emploi ; assurer une veille régulière via l'encadrement de proximité, le suivi médical des salariés ;
- Effectuer les études de postes identifiées comme nécessaires ;
- Effectuer les aménagements de postes / de temps de travail nécessaires (des aides peuvent être mobilisées pour cela) ;
- Maintien du lien avec le salarié en cas d'arrêt de travail de longue durée ;
- Mesures d'accompagnement aux démarches administratives et suivi médical hors entreprise : notamment autorisations d'absences rémunérées ;
- Recherches de reclassement spécifiques en cas de perte de marché ou d'inaptitude déclarée au poste de travail occupé.

AXE 2 : embaucher, insérer

Un plan de développement de l'emploi vise à favoriser l'accueil et l'insertion de personnes en situation de handicap, vecteur d'intégration sociale ; notamment au travers des actions suivantes :

- Dans le cadre du pilotage : Identification des établissements prioritaires et analyse des causes, postes en tension, besoins de recrutement ;

- Actions en matière de recherche de candidats (réseau local et national de professionnels du recrutement des salariés en situation de handicap), diffusion des offres d'emploi auprès des partenaires de recrutement spécialisés - Pôle Emploi, les Cap Emploi ou les Missions locales ;
- Organisation de rencontres entre les professionnels du recrutement spécialisés dans l'emploi de personnes en situation de handicap et acteurs du recrutement pour GSF SATURNE.
- Création et alimentation d'une CV-thèque afin de partager l'information entre établissements de GSF
- Développement du Parrainage au sein de chaque établissement, sur la base du volontariat, afin d'accompagner les salariés en situation de handicap à leur entrée dans l'entreprise

AXE 3 : développer les compétences

- Formation des salariés en situations de handicap : développer les compétences des salariés en situation de handicap, avec la prise en charge financière d'éventuels surcoûts de ces formations permettant au salarié de compenser son handicap en situation de formation
- Formation du Réseau Handicap : afin d'assurer l'effectivité des engagements et la professionnalisation des acteurs internes du handicap

AXE 4 : Actions complémentaires pour le handicap

- L'accès à logement : Les personnes en situation de handicap sont identifiées comme prioritaires au titre de la loi DALO du 5 mars 2007 afin d'avoir accès à un logement. GSF met en place des mesures afin d'aider les salariés à faire reconnaître ce statut DALO et accélérer de ce fait leurs démarches administratives.
- L'accès aux prestations du Fonds Social de la branche propreté « Haut degré de solidarité » : GSF SATURNE s'engage à solliciter au cas par cas une participation du Fonds Social à la prise en charge, sur avis positif de la Commission Paritaire de gestion du Fonds, de toute demande individuelle d'aide au titre d'un handicap.
- GSF SATURNE sollicitera également une prise en charge de toute action collective ou de prévention sur le handicap auprès de ses fonds sociaux retraite et prévoyance

AXE 5 : développer le recours au secteur adapté et protégé

GSF SATURNE s'engage à faire progresser ses achats auprès du Secteur du Travail Protégé et Adapté. Recourir au STPA permet de promouvoir indirectement l'accès à une activité professionnelle et au développement des compétences des personnes porteuses de handicap incompatibles avec une activité en milieu ordinaire.

AXE 6 : sensibiliser, informer

- Mise en place un programme de sensibilisation de l'ensemble de l'entreprise au handicap
- Création et diffusion d'un livret détaillant les informations sur la RQTH, les mesures en place au sein de GSF PLUTON en faveur des salariés en situation de handicap (Reconnaissance RQTH, coordonnées utiles internes et externes sur le handicap, étude de poste personnalisée, aménagement de poste le cas échéant, etc.).

AXE 7 : piloter, suivre les engagements pris

Afin de garantir la réussite du déploiement de sa politique handicap, un pilotage à trois niveaux (groupe, direction régionale, établissements) est mis en place. Un réseau d'acteurs internes et externes à l'entreprise concourt à promouvoir les bonnes actions. (Détail au Point 7.1 de l'accord : les acteurs du réseau handicap)

PJ Accord Handicap GSF SATURNE et agrément