

# Accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées

## 2010 – 2011 - 2012

Entre les soussignés :

L'Unité Economique et Sociale NORAUTO, représentée par Monsieur Richard Kowalski, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet.

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale (UES) NORAUTO, représentées par :

- Monsieur Sylvestre AISSI en qualité de Délégué Syndical Central CFDT
- Monsieur Alain MONPEURT en qualité de Délégué Syndical Central CFE-CGC
- Monsieur Patrick BAUDUIN en qualité de Délégué Syndical Central CFTC
- Monsieur Laurent DESPRES en qualité de Délégué Syndical Central CGT
- Monsieur Henry MULLER en qualité de Délégué Syndical Central FO.

Il est convenu ce qui suit :

### **PREAMBULE**

Dans l'objectif d'une équité du travail pour tous, la loi du 10 juillet 1987 a voulu favoriser l'accès des travailleurs handicapés à l'emploi en milieu ordinaire. Cette loi oblige les entreprises d'au moins 20 salariés à employer une proportion de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leur effectif salarié.

De part sa culture et ses valeurs, Norauto et les partenaires sociaux considèrent que l'entreprise au-delà de son rôle économique a une mission sociale et civique.

Depuis plusieurs années, Norauto a affirmé son engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Dès 2004, Norauto intègre l'emploi des personnes handicapées dans son champ d'action. Cet engagement devient officiel en 2005 par la signature d'une convention nationale avec l'AGEFIPH. La démarche se prolonge par la signature d'un premier accord d'entreprise en 2007 pour une durée de 3 ans. Au regard des résultats positifs des différentes actions mises en œuvre, Norauto souhaite poursuivre la démarche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap par la signature d'un second accord d'entreprise avec les partenaires sociaux. AM  
BP

L'accord permet de s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant progresser directement l'insertion professionnelle des personnes handicapées par les actions suivantes :

- démontrer une volonté d'implication active de l'ensemble des partenaires
- choisir d'intégrer une démarche de sécurisation des parcours professionnels
- utiliser une large palette de mesures personnalisées aux caractéristiques de l'entreprise
- structurer de manière visible cette action
- favoriser la mobilisation des collaborateurs autour d'une politique dynamique et valorisante menée conjointement par la Direction et les Partenaires Sociaux PPU

En se mobilisant pour cette démarche volontariste, l'objectif général est de tendre vers le taux légal d'emploi de 6%.

## Article 1 - Objet de l'accord

---

Le présent accord a pour objet de définir et de mettre en œuvre un plan d'actions relatif à l'insertion des travailleurs handicapés défini conjointement par la direction et les organisations syndicales.

Cet accord fera l'objet d'une demande d'agrément auprès de la DDTEFP et de ce fait exonèrera l'UES NORAUTO du versement de sa contribution à l'AGEFIPH.

IL est rappelé que les centres occupant au moins 20 collaborateurs ainsi que les services centraux sont dans l'obligation d'employer des personnes en situation de handicap dans la proportion de 6% de leur effectif. Il est possible de répondre à cette obligation par les moyens suivants :

- Emploi de personnes en situation de handicap
- Maintien dans l'emploi
- Recours au secteur protégé.
- Accueil de stagiaires : les stages visés sont :
  - + Les stages de la formation professionnelle,
  - + Les stages organisés par l'AGEFIPH ou prescrits par le Pôle Emploi,
  - + Les stages en alternance dans le cadre de la scolarité du 2<sup>nd</sup> degré
  - + Les stages étudiants dans le cadre d'un cursus d'enseignement supérieur.

## Article 2 - Champ d'application.

---

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale NORAUTO (Ci-après UES NORAUTO).

La composition de l'UES NORAUTO<sup>1</sup> est fixée par l'accord de configuration en date du 10 décembre 2009.

## Article 3 - Les acteurs

---

### Article 3.1 Les bénéficiaires

Sont bénéficiaires du présent accord :

- Les personnes dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de leurs capacités dès lors que ces dernières sont reconnues « travailleurs handicapés » au regard de l'article L5213-1 du code du travail.

### Article 3.2 Les acteurs internes

L'intégration des personnes en situation de handicap ne peut être que le fruit de l'action de l'ensemble des collaborateurs. Néanmoins, l'impulsion d'une structure identifiée est nécessaire pour permettre la mise en œuvre de cette politique :

-**La Mission Handicap** : en charge de la coordination et du suivi de la mise en œuvre des plans d'actions définis dans le présent accord. Elle est garante de la bonne application de celui-ci et de la gestion du budget y afférent.

-**Les Référents Handicap** : interlocuteurs désignés dans le centre NORAUTO ou le service auquel appartient le collaborateur faisant l'objet d'une démarche de maintien dans l'emploi.

-**La Direction des Ressources Humaines et notamment les Responsables Ressources Humaines** : relais de proximité de la politique menée en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, ils s'assurent de la bonne application de l'accord dans leur périmètre d'intervention.

-**Le Responsable Hygiène et Sécurité** : acteur de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels veillera dans le cadre de son activité à l'application de cet accord.

-**Les Instances Représentatives du Personnel**, notamment les CHSCT et l'observatoire.

---

<sup>1</sup> Annexe 1

Les coordonnées des interlocuteurs visés ci-dessus au jour de la signature du présent accord sont jointes en annexe.

### Article 3.3 Les acteurs externes

La Mission Handicap établira des relations régulières avec les partenaires externes tel que :

- L'AGEFIPH
- Le Pôle Emploi
- Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées
- Les professionnels de la santé au travail (médecin du travail, ...)
- Le réseau Cap Emploi
- Les sites de recrutement dédiés aux travailleurs handicapés
- Les organismes de formation
- Les associations
- Les cabinets conseils spécialisés
- Les entreprises pour les prestations avec le secteur protégé
- ...

### Article 4 - Plan d'actions

---

La mise en œuvre du plan d'actions sera précédée d'un diagnostic, en vue d'établir un bilan des actions menées lors du premier accord, et d'identifier précisément les leviers d'actions potentiels.

Ce diagnostic sera réalisé par une structure externe afin d'apporter un regard nouveau sur la politique menée en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et de nouvelles pistes d'actions

Le bilan du diagnostic sera présenté aux parties signataires du présent accord.

#### Article 4.1 Plan d'embauche

La loi ne prévoit pas d'obligation d'emploi pour les établissements de moins de 20 collaborateurs. Toutefois l'ensemble des centres et services seront concernés par le plan d'embauche y compris les établissements de moins de 3 ans et de moins de 20 collaborateurs (en effectif équivalent temps plein).

Un objectif national de 35 embauches sur les 3 ans d'application du présent accord est fixé pour l'UES Norauto. La déclinaison de cet objectif prend en considération les résultats du premier accord et sera répartie comme suit :

- 10 embauches pour la Direction d'Exploitation Régionale PARIS
- 9 embauches pour la Direction d'Exploitation Régionale NORD
- 6 embauches pour la Direction d'Exploitation Régionale OUEST
- 6 embauches pour la Direction d'Exploitation Régionale EST
- 4 embauches pour les services centraux regroupant tous les services de la structure (bureaux administratifs, entrepôt, service après vente, ...)

Seront principalement ciblés les centres dits à « quota 0 ». Aux termes du présent accord chaque centre à « quota 0 », devra justifier d'au moins une action en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Dans le cas inverse, une « pénalité » similaire à celle prévue par la loi sera mise en œuvre.

Ces recrutements seront en priorité sous contrat à durée indéterminée ; les contrats à durée déterminée (6 mois et plus) et les contrats en alternance pourront également être retenus.

L'atteinte de ces objectifs sera évaluée au regard des outils de mesures prévus par les textes législatifs en vigueur au moment considéré.

Tous les recrutements sont ouverts aux personnes handicapées, dans les centres comme dans les services centraux et à l'entrepôt. Norauto s'engage donc à étudier, pour tout poste à pourvoir, les éventuelles candidatures de personnes handicapées.

Comme pour tout candidat, les candidats handicapés suivent le processus de recrutement classique chez Norauto, les embauches seront réalisées au regard des compétences.

**Afin d'obtenir des candidatures de personnes handicapées, Norauto va mettre en œuvre les actions suivantes :**

- Poursuivre les partenariats de proximité avec les organismes spécialisés dans le placement de personnes handicapées (notamment les Cap Emploi, ...) et se mettre en relation avec de nouveaux partenaires comme l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (l'Adapt), l'Association pour Favoriser l'Insertion Professionnelle des Jeunes Diplômés (AFIJ), les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP), les missions locales..., afin de multiplier les sources potentielles de recrutement.  
Dans le même objectif, Norauto pourra également faire appel aux Entreprises de Travail Temporaire, qui sont à même de fournir des candidatures.
- Faire connaître les besoins en recrutement de Norauto dans les réseaux spécialisés :
  - Systématisation de l'envoi des offres d'emploi aux Cap Emploi.
  - Diffusion de nos offres sur le site de l'AGEFIPH
  - Mise en ligne d'offres sur des sites et supports spécialisés
- Participer aux forums spécialisés, organisés dans toute la France, notamment dans le cadre de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées
- Une assistance par des structures spécialisées pourra être mise en place, dans le cadre de recrutements spécifiques

Norauto s'engage à accueillir, dans le cadre de convention de stages, des personnes en situation de handicap en cours d'études. Chaque stagiaire sera accueilli et plus particulièrement suivi par un salarié de l'entreprise. Ce parrainage aura pour objet de lui faire découvrir le monde du travail, de lui permettre d'approfondir ses connaissances et compétences professionnelles et de compléter éventuellement sa formation, dans le cadre de la définition d'un projet professionnel.

Norauto s'engage également à favoriser l'alternance et les stages, par le développement de partenariats avec les écoles ayant une cellule « handicap » et les centres de formation dispensant des formations adaptées à nos métiers (cf. article 1).

**Article 4.2 Accompagnement du collaborateur**

Plusieurs mesures seront prises en vue d'accompagner la reconnaissance en interne :

- Dans le cadre de son handicap, le collaborateur reconnu « Travailleur Handicapé » sera prioritaire sur le choix de son jour de repos et de ses congés.
- Un guide dédié à la Reconnaissance Travailleur Handicapé sera conçu et édité pour sensibiliser les collaborateurs à cette démarche.

Un objectif national de 10 reconnaissances en interne sur les 3 ans d'application du présent accord est fixé pour l'UES Norauto.

**Article 4.3 Plan de maintien dans l'emploi**

Dans le cadre de ce second accord, une attention particulière sera portée au maintien dans l'emploi.

Article 4.3.1 Le processus mis en place

- Le maintien dans l'emploi sera réalisé grâce à une étroite collaboration entre l'ensemble des acteurs concernés :
  - le Responsable Ressources Humaines,
  - le Directeur de centre ou Responsable de service,

- le Médecin du travail et le CHSCT
  - le Référent handicap désigné dans le centre ou service.
- Dans les situations le permettant, l'interlocuteur privilégié pour les adaptations de poste de travail, le choix de matériel et mobilier sera le médecin du travail. Une fiche d'intervention et un tableau de suivi seront créés afin de suivre ces interventions.
- Norauto pourra également faire appel aux structures spécialisées pour conseils et appuis techniques. Au cas par cas et en fonction du besoin, un ergonome ou tout autre spécialiste, apportera ses conseils et contribuera à l'étude d'adaptation du poste. Dans ce cas, ces actions seront financées par le budget national.
- Dans un délai de l'ordre de 6 mois, Norauto financera et mettra en place le mobilier et le matériel adaptés en fonction du type de handicap rencontré.
- Les aménagements de postes réalisés seront présentés lors du bilan annuel.

#### Article 4.3.2 Identification des principales contraintes et exigences des postes.

Afin de favoriser cette démarche, et dans un délai maximum de 18 mois après la signature du présent accord, il sera élaboré une définition de poste pour chacun des métiers principaux des centres auto et services. Une analyse approfondie de ceux-ci permettra d'identifier les principales contraintes physiques, sensorielles et psychologiques des postes ainsi que les exigences d'aptitudes nécessaires.

#### Article 4.3.3 Travailleur handicapé et inaptitude

Norauto s'engage à rechercher une solution de reclassement interne pour tout collaborateur handicapé qui ne pourrait être maintenu à son poste ou tout collaborateur handicapé déclaré inapte à son poste de travail. Dans le cadre du bilan annuel, un suivi particulier des situations d'inaptitudes rencontrées sera effectué.

En cas de déclaration d'inaptitude au poste par le Médecin du Travail, Norauto recherchera toute possibilité de reclassement interne, notamment par le biais :

- D'aménagements de poste et/ou d'horaires de travail
- Du financement d'un bilan de compétences pour les collaborateurs reconnus « travailleur handicapé »
- De l'étude de la mise en place du télétravail.

En cas de projet de licenciement pour inaptitude d'un collaborateur reconnu travailleur handicapé, une consultation exceptionnelle de l'observatoire sera effectuée.

Si leur handicap le permet, Norauto s'engage à mettre en œuvre tous les moyens adaptés, pour maintenir à leur poste des salariés qui seraient reconnus « travailleurs handicapés » ou dont le handicap viendrait à s'aggraver.

Si le maintien au poste s'avérait impossible, Norauto s'engage à rechercher des solutions de reclassement en priorité au sein de leur établissement, et à défaut au sein de l'UES Norauto. Au regard des évolutions technologiques de certains métiers, une attention particulière sera apportée aux salariés handicapés concernés.

#### Article 4.3.4 Renforcer la collaboration avec les médecins du travail

NORAUTO souhaite développer un partenariat avec Cinergie. Cette association a pour objet d' « agir contre l'exclusion du monde du travail des personnes en situation de déficit physique, psychique ou sensoriel ». Elle travaille avec les médecins du travail, médecins de prévention et de soins, ainsi qu'avec les professionnels de l'insertion ou du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ce partenariat permettra d'informer notamment les médecins du travail sur nos métiers et les caractéristiques qui leurs sont associées.

En cas d'arrêt longue maladie, Norauto encouragera le passage par la visite de pré-reprise auprès du collaborateur concerné ainsi que de son manager, afin d'anticiper son retour à l'emploi et de permettre de travailler en amont sur les possibilités de reclassement ou de réintégration dans son poste.

#### Article 4.3.5 Informer sur la démarche de reconnaissance de « travailleur handicapé »

Norauto estime nécessaire d'informer les collaborateurs sur les conditions et la possibilité d'engager une démarche de reconnaissance « travailleur handicapé ». Tous les partenaires intervenant dans le processus de reclassement doivent sensibiliser les intéressés à cette démarche.

Pour aider le collaborateur dans ses démarches de reconnaissance « travailleur handicapé », un guide sera édité sur le sujet pour faire connaître cette démarche et informer les collaborateurs concernés de son intérêt. Compte tenu des difficultés que cela peut parfois occasionner, NORAUTO envisage d'accompagner le collaborateur par le biais d'un organisme spécialisé et/ou un(e) assistant(e) social(e) pour l'aider dans ses démarches.

Les différents modules de formation destinés aux managers seront enrichis d'informations sur l'intérêt, les conditions et possibilités d'une démarche de reconnaissance de travailleurs handicapés.

### **Article 4.4 Plan d'insertion et de formation**

#### 4.4.1 Parcours d'insertion

Le parcours d'intégration relève de toutes les actions facilitant l'accueil et l'insertion professionnelle des collaborateurs en situation de handicap. Ainsi, des actions de sensibilisation et d'intégration seront mises en œuvre.

Au-delà de l'accueil réservé à tout nouveau collaborateur chez Norauto, le collaborateur en situation de handicap bénéficiera de mesures particulières. Avant son arrivée et avec son accord préalable, le Directeur de centre ou Responsable de service sera chargé d'informer et de mobiliser ses futurs collègues.

Un accompagnement en interne sera effectué à l'intégration. Si cela s'avère nécessaire, il sera fait appel à un organisme spécialisé.

Une personne désignée parmi les collaborateurs et sur la base du volontariat, aura un rôle :

- d'assistance notamment pour les nécessités professionnelles
- d'aide à l'intégration au sein des équipes
- de relais de communication avec la hiérarchie et les collègues
- de « veille » pour repérer et signaler les éventuelles difficultés rencontrées par le collaborateur.

Afin de garantir une information actualisée et accessible de l'ensemble des centres et services, « le guide pratique pour l'emploi des collaborateurs handicapés » sera informatisé et inséré dans le portail RH.

L'emploi des personnes en situation de handicap sera systématiquement abordé et développé dans le cadre des sessions d'accueil encadrants, réunissant des cadres des centres, des services centraux et de l'entrepôt.

Tout nouveau Directeur de Centre ou Responsable de Service (promotion interne ou recrutement externe) sera formé à l'emploi des collaborateurs en situation de handicap dans le cadre de sa formation générale. La formation au recrutement des collaborateurs handicapés est intégrée au module de la formation Recrutement.

A ces effets et au vu des évolutions notamment législatives les modules de formations seront intégralement revus à la signature de ce second accord.

#### 4.4.2 Plan de Formation

Au même titre que tout autre collaborateur, les collaborateurs en situation de handicap ont accès à l'ensemble des formations prévues au plan de formation. Norauto s'assurera que les formations seront dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap de la personne.

A défaut, l'entreprise mettra en place les mesures appropriées en fonction du handicap. Il pourra par exemple être fait appel à des organismes pouvant dispenser des formations à un public demandant des adaptations particulières.

L'entreprise veillera à ce que le handicap ne soit pas un frein à la montée en compétences ou à l'évolution professionnelle des collaborateurs reconnus « travailleurs handicapés ». Un bilan annuel sera réalisé sur la fréquence et la nature des formations suivies ainsi que sur les mesures mises en place.

En ce qui concerne la taxe d'apprentissage, une partie pourra être versée à des établissements ou centres assurant la formation à des personnes en situation de handicap.

L'accès aux actions de formation internes pourra également être ouvert aux travailleurs handicapés qui ne sont pas des collaborateurs de Norauto (exemple dans le cadre de l'action de formation préalable à l'emploi), aux formateurs de centre de formation, à l'encadrement de structures du milieu protégé fournissant le même type de prestations. Ces actions ne relevant pas du plan de formation, ne seront pas imputées sur le budget général de la formation mais sur le budget handicap.

#### **Article 4.5 Le secteur protégé et adapté**

En complément des embauches, l'entreprise développera des partenariats avec le milieu protégé. Exemples : nettoyage des locaux, entretien des espaces verts, conditionnement...

Pour ce faire, un état des lieux des possibilités de sous-traitance et/ou de mise à disposition de personnel sera réalisé dans le cadre du diagnostic initial, dans les services centraux, l'entrepôt et les centres.

Les Directeurs de Centre et Responsables de service seront informés des possibilités de prestations et de leurs modalités, lors de leur formation à l'emploi des personnes handicapées.

#### **Article 4.6 Sensibilisation et communication**

Afin que la communication liée à l'emploi des personnes handicapées soit identifiable, en interne comme en externe, Norauto créera un visuel et une phrase d'accroche spécifiques à ce nouvel accord. AM  
BP

Ceux-ci seront utilisés sur les outils de recrutement pour susciter des candidatures mais aussi en interne pour affirmer la politique d'emploi de Norauto.

Norauto communiquera sur sa politique d'emploi des personnes handicapées et les différentes actions mises en œuvre (témoignages, retour d'expérience) dès la signature du présent accord :

- Dans des supports spécialisés (presse ou internet) notamment lors d'évènements particuliers dédiés au sujet (Semaine pour l'emploi des personnes handicapées)
  - Sur notre propre site de recrutement norauto-recrute.fr.
  - Au sein de notre journal interne (Synchro)
  - Par Info Mag
- P201

#### **4.7 Accessibilité**

En collaboration avec le Service Travaux, Norauto veillera à permettre et à faciliter l'accès des travailleurs handicapés à l'ensemble des locaux (vestiaires, toilettes, locaux sociaux, accès des magasins) et plus particulièrement les obligations liées à la législation sur le handicap. Cette démarche sera par ailleurs, intégrée au concept lors de la création des sites et en amont des actions de remodeling. Il est entendu

que les dépenses liées à l'accessibilité des locaux professionnels ne relevant par d'une situation de handicap identifiée ne pourront pas être prises en charge par le budget de l'accord.

Des mesures spécifiques continueront d'être prises en direction notamment des salariés présentant des handicaps sensoriels afin de favoriser l'accès aux informations délivrées par l'entreprise.

Norauto s'engage à organiser une action d'information / sensibilisation de la Direction des Systèmes d'Informations, et de la Direction Informatique à l'accessibilité de l'information véhiculée informatiquement.

#### 4.8 Taux d'emploi

**Le taux d'emploi** =  $\frac{\text{Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi}}{\text{L'effectif d'assujettissement}}$ .

Au 31 décembre 2009 le taux d'emploi est de 4,28 %. Ce taux d'emploi varie en fonction de plusieurs paramètres qui peuvent évoluer au cours de la durée de l'accord : la variation de l'effectif total, la variation du nombre de bénéficiaires (départs à la retraite, ...), les contrats passés avec les entreprises adaptées.

Cet indicateur sera toujours utilisé dans le cadre du suivi de ce nouvel accord cependant eu égard à sa variabilité importante un nouvel indicateur sera mis en place : **l'effort de recrutement**. Cet indicateur met en lumière les nouveaux recrutements effectués dans l'entreprise.

**L'effort de recrutement** =  $\frac{\text{Nombre d'embauches de bénéficiaires de l'OETH}^2}{\text{L'effectif d'assujettissement}}$

Dans le cadre de cet accord nous nous engageons à un effort de recrutement de l'ordre de 1% ; ce qui devrait nous mener indépendamment des évolutions législatives et contextuelles à un taux d'emploi de 4%, les nouvelles évolutions législatives ramèment notre taux d'emploi actuel à une valeur de 3,5%.

### Article 5 - Aspect Financier

Pour financer son plan d'action, l'UES NORAUTO consacre pour 2010 un budget prévisionnel annuel équivalent à la somme de toutes les contributions versées à l'AGEFIPH pour l'exercice 2009. Ce budget fera l'objet d'une revalorisation annuelle sur la durée triennale de l'accord, en fonction du bilan annuel des actions menées et des unités octroyées à cet effet.

Budget prévisionnel sur 3 ans

<b>Plan d'embauche</b>	220 000 €
<b>Plan de maintien dans l'emploi</b>	190 000 €
<b>Plan d'insertion et de formation</b>	140 000 €
<b>Plan de sensibilisation et de communication</b>	60 000 €
<b>Mise en œuvre de l'accord</b>	120 000 €
<b>Plan de soutien (Aide aux organismes de formation / réalisation d'études en vue d'améliorer l'insertion professionnelle)</b>	80 000€
<b>Total</b>	820 000 €

Le bilan détaillé sera présenté à l'Observatoire.

<sup>2</sup> Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés



## **Article 6 - Suivi de l'accord**

---

### **Article 6.1 Structure de fonctionnement et gestion**

Une application informatique sera développée en collaboration avec les différents acteurs de la gestion des Ressources Humaines et la Mission Handicap pour simplifier et permettre le suivi de la population en situation de handicap.

### **Article 6.2 Observatoire**

Un observatoire du présent accord, composé d'un membre de chaque Organisation Syndicale signataire, d'un représentant de la mission handicap, d'un représentant de la Direction d'entreprise, des personnes internes ou externes qualifiées pouvant être invitées (directeur de centre, médecin du travail, responsable hygiène et sécurité, ...). Il se réunira au moins une fois par an et dès l'obtention des résultats du diagnostic.

Compte tenu des spécificités liées au handicap et de ses conséquences, l'observatoire sera consulté exceptionnellement notamment en cas de projet de licenciement pour inaptitude d'un collaborateur reconnu travailleur handicapé.

L'observatoire procédera au bilan de l'application de l'accord et de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

Par ailleurs, dans le tableau de bord social présenté au sein des comités d'établissement et des CHSCT une rubrique spécifique concernant la personne en situation de handicap sera renseignée.

### **Article 6.3 CE & CHSCT**

Dans le respect des attributions des organisations représentatives du personnel, une fois par an le Comité Central d'Entreprise, les Comités d'établissement et les Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail, seront consultés sur les conditions d'accueil et de travail des accidentés du travail, des invalides et des handicapés, et sur les contrats conclus avec les établissements de travail protégé.

## **Article 7 DUREE DE L'ACCORD**

---

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

## **Article 8 REVISION**

---

Dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée aux différentes parties signataires et adhérentes.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Elle sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt donnant lieu à signature du présent accord.

## **Article 9 ADHESION**

---

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

## **Article 10 DENONCIATION**

---

Conformément aux articles L.2261-9 à L.2261-13 du Code du Travail, les parties signataires ne pourront dénoncer le présent accord.

## **Article 11 DEPOT ET PUBLICITE**

---

Conformément au décret du 17 mai 2006, le présent accord et ses annexes seront déposés en deux exemplaires, l'un sur support papier et l'autre sur support électronique, accompagné des pièces requises auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Lille.

Le présent accord et ses annexes seront également déposés, en un exemplaire original, auprès du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Les formalités de dépôt de l'accord seront accomplies par la Direction de l'UES Norauto.

A l'issue du délai d'opposition, les dispositions du présent accord prendront effet.

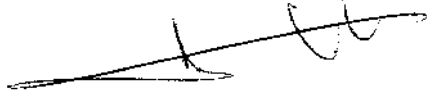
Le présent accord sera communiqué à l'ensemble du personnel par voie d'affichage sur les tableaux d'affichage en permanence dans tous les sites Norauto et sera également consultable sur le portail RH.

A Lesquin, le .....18...Mou 2010

En 10 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

### **Pour l'UES Norauto :**

**Richard KOWALSKI**, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet

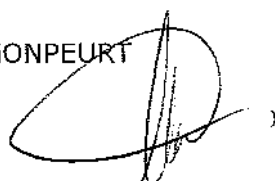


BR

### **Pour les Organisations Syndicales :**

**CFDT**, représentée par Sylvestre AISSI

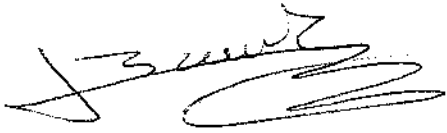
**CFE-CGC**, représentée par Alain MONPEURT



Accord 2010-2012 en faveur de l'emploi des personnes en situation de Handicap

107 10

**CFTC**, représentée par Patrick BAUDUIN



**CGT**, représentée par Laurent DESPRES

**FO**, représentée par Henry MULLER



AM

12/10/11