



Cornell University
ILR School

Cornell University ILR School
DigitalCommons@ILR

GLADNET Collection

Gladnet

October 1994

Nouvel Accord "Handicapes"

Follow this and additional works at: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect>

Thank you for downloading an article from DigitalCommons@ILR.

[Support this valuable resource today!](#)

This Article is brought to you for free and open access by the Gladnet at DigitalCommons@ILR. It has been accepted for inclusion in GLADNET Collection by an authorized administrator of DigitalCommons@ILR. For more information, please contact hmdigital@cornell.edu.

Nouvel Accord "Handicapes"

Comments

<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/134>

AEROPORTS DE PARIS

DIRECTION GENERALE

NOUVEL ACCORD "HANDICAPES"

Septembre 1994

Le présent document constitue le renouvellement de l'Accord d'entreprise entre la Direction d'Aéroports de Paris et les Organisations Syndicales représentatives à Aéroports de Paris fixant le cadre des actions de l'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Il se compose de trois parties.

- 1) Un préambule rappelant les actions déjà menées, les obligations légales et les moyens possibles d'y satisfaire, ainsi que les orientations qu'Aéroports de Paris propose aux Organisations Syndicales pour aller au-delà de l'obligation légale.
- 2) Une déclaration relative à la politique générale d'Aéroports de Paris, en la matière, et qui sous-tend la rédaction de l'Accord stricto sensu.
- 3) Enfin, l'Accord lui-même qui comprend 8 articles précisant les mesures et les moyens que l'entreprise entend mettre en oeuvre.

UN ACCORD D'ENTREPRISE POUR FORMALISER

UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN FAVEUR

DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Aéroports de Paris a développé très tôt plusieurs politiques en faveur des travailleurs handicapés ou déclarés "inaptes" au maintien dans le poste occupé par la Médecine du travail d'Aéroports de Paris :

- UNE POLITIQUE PLUS GENERALE DE PREVENTION,.
- UNE POLITIQUE D'AIDE,
- UNE POLITIQUE D'EMBAUCHE.

Ces trois politiques se sont traduites par les actions suivantes :

- . création d'un Service Sécurité du Travail directement rattaché à la Direction Générale et comprenant 12 personnes dont 4 Cadres et 1 Cadre supérieur ;
- . effort important pour maintenir au travail des agents ne pouvant plus tenir leur poste. Ainsi, Aéroports de Paris a pratiqué le reclassement "médical" professionnel des agents déclarés inaptes à la tenue de leur poste de travail par la Médecine du Travail avec indemnité différentielle le cas échéant ;
- . plus de 400 cas traités depuis la mise en place du reclassement médical à Aéroports de Paris et au 15 juin 1994 48 agents bénéficient de cette position ;
- . ces actions ont été menées par l'intermédiaire d'une Commission paritaire de reclassement médical au sein de laquelle siègent -outre les représentants des Organisations Syndicales et ceux de la Direction- le Médecin du Travail et l'Assistante Sociale concernés par les cas traités, le psychologue-conseil en charge des cas de reclassement professionnel, le chargé de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- . continuité dans le soutien aux actions menées en direction des enfants handicapés des personnels d'Aéroports de Paris ;
- . embauche de travailleurs handicapés.

Les engagements pris dans le premier accord ont été, ainsi qu'en témoignent les résultats figurant à l'annexe IV, largement dépassés après 30 mois d'application de cet accord (période du 1er janvier 1992 au 30 juin 1994) et avant même l'intervention de son terme, fixé au 31 décembre 1994. Aéroports de Paris a décidé de poursuivre et développer les actions entreprises, et pour ce faire a décidé de renouveler l'Accord d'Entreprise.

Le synoptique suivant fait le point de ces textes et indique la voie qu'Aéroports de Paris a souhaité proposer à ses partenaires sociaux.

SCHEMA GENERAL RECAPITULATIF

DES OBLIGATIONS LEGALES ET REGLEMENTAIRES

EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

TEXTES

- loi du 23.11.1957 complétée par la loi d'orientation du 30.06.1975

Ces textes sont restrictifs en ce qu'ils subordonnent le bénéfice de leurs dispositions en faveur des handicapés au passage devant la COTOREP.

- Loi du 10.07.1987 qui fonde l'obligation de résultat.

- Décret du 22.01.1988

- Arrêtés des 17 février et 14 mars 1988

- Circulaire du 23.03.1988.

4 façons de satisfaire à ces obligations

- Embauche de handicapés selon des quotas (6% en 1991)

- Contrats de fourniture, sous-traitance etc.

- Pénalités pécuniaires

- Accord d'entreprise annuel ou pluriannuel

comprenant 2 au moins des 4 plans suivants :

- plan d'embauche dans l'entreprise

- plan d'insertion et de formation

- plan d'adaptation aux mutations technologiques

- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciements

DECLARATION

Aéroports de Paris et les signataires du présent Accord ont donc choisi de renouveler l'Accord d'entreprise prévoyant un programme pluri-annuel d'actions en faveur des handicapés.

Si Aéroports de Paris et ses partenaires sociaux reconnaissent la place des handicapés dans l'entreprise, ils affirment de surcroît ne pas introduire de discrimination entre les handicaps.

Ainsi, par exemple, en terme d'accès à l'emploi, l'Accord d'entreprise concerne les différents types de déficiences :

- sensorielles (l'ouïe, la parole ou la vue)
- motrices ;
- viscérales ;
- psychiques ;

D'autre part, les parties à l'Accord affirment leur volonté de

considérer l'homme au travail dans une approche globalisante.

Cette affirmation se traduira notamment par les modalités concrètes suivantes : renforcement de la participation de l'équipe pluridisciplinaire (médico-psycho-sociales), à l'élaboration des projets le plus en amont possible, qu'il s'agisse de bâtiments : implantation, construction ; de l'introduction de nouvelles technologies ; de la redéfinition des postes de travail et des qualifications, permettant l'insertion de handicapés.

La Direction souhaite que le responsable à l'insertion professionnelle des handicapés, fonction créée il y a trois ans, continue d'exercer son action.

L'objectif d'Aéroports de Paris est donc bien de participer, par les moyens les plus appropriés -compatibles avec ses finalités d'Entreprise et sa mission de Service Public dans des activités qui appartiennent souvent au secteur concurrentiel de la branche- à l'action en faveur de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées.

C'est pour l'ensemble de ces raisons, qu'Aéroports de Paris a proposé aux Organisations Syndicales représentatives :

- de renouveler l'Accord d'entreprise pluriannuel ;
- de mettre en oeuvre par cet Accord les quatre plans possibles proposés par la loi, qui n'en impose que deux en cas de choix de la voie contractuelle.

En cas de signature d'un Accord d'entreprise :

- l'obligation de résultat mentionnée par la loi se trouvera reportée sur la réalisation des termes de l'Accord qui dépassent largement les obligations légales;

- l'Accord ne sera réputé conclu qu'après agrément par l'autorité administrative compétente, quelle que soit la date de sa signature par les parties (cf. article 8, § 8.1, 1er alinéa de l'Accord).

Dans l'hypothèse où le présent accord ne recevrait pas l'agrément de l'autorité administrative compétente (1), les modifications qui en résulteraient feraient alors l'objet d'une nouvelle réunion avec les représentants des Organisations Syndicales. Puis le texte serait représenté en totalité à l'autorité administrative compétente, l'agrément ne pouvant valoir pour une fraction seulement de l'Accord.

(1) Préfet du Siège de l'Entreprise qui peut consulter les Préfets des
Départements d'implantation de CDG et d'Orly

TEXTE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE D'AEROPORTS DE PARIS EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPEES

ARTICLE 1- CHAMP D'APPLICATION

Conformément aux termes de la loi, le présent accord s'applique aux 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 physiques ou mentales, dès lors que ces dernières seront reconnues travailleurs handicapés par la première section de la COTOREP.

ARTICLE 2 - DEFINITION DES CONDITIONS DE MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

2.1. L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente.

2.2. Sa mise en oeuvre et son suivi feront l'objet :

2.2.1. - d'un examen annuel, par les Organisations Syndicales signataires, au cours d'une réunion

avec la Direction d'Aéroports de Paris ;

- d'une réunion, sur demande circonstanciée formulée soit par une organisation syndicale signataire, soit par la Direction

2.2.2. d'une association aux réflexions de la Direction :

- du Service de Médecine du Travail ;

- du Service Gestion de l'Emploi ;

- du CHS-CT ;

- des Commissions suivantes du Comité d'entreprise :

emploi des jeunes et handicapés

emploi

formation

- des assistantes sociales et des ergonomes de l'Entreprise

2.2.3. d'un bilan dressé chaque année par la Direction et adressé :

- au Comité d'Entreprise,

- au CHS-CT,

ARTICLE 3 - PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE

3.1. OUVERTURE D'AÉROPORTS DE PARIS AUX TRAVAILLEURS HANDICAPÉS :

Sur les trois années couvertes par cet Accord (1995, 1996, 1997), Aéroports de Paris s'engage :

- à embaucher, sur la durée de l'accord, au minimum quinze handicapés sur des emplois permanents. Pour ce faire, ADP utilisera au mieux les possibilités de recrutement externe offertes chaque année en fonction de la situation de l'emploi

de l'entreprise de façon à équilibrer autant que possible le nombre de ces embauches sur les trois années d'application de l'accord ;

- les quinze recrutements seront opérés : .

- d'une part à partir de candidatures soit spontanées, soit transmises par des organismes spécialisés (GIRPEH, ANDIPASS). Ces candidatures bénéficieront pour le pourvoi d'un poste et à compétence égale d'une priorité sur les autres candidatures externes non handicapées,

- d'autre part à partir de candidatures internes d'handicapés présents dans l'entreprise au titre de contrats d'emploi solidarité ou sous contrat à durée

déterminée. Ces candidatures bénéficieront pour le pourvoi d'un poste et à compétence égale d'une priorité sur les autres candidats non handicapés de même statut (CES ou CDD).

3.2. Pour faciliter au maximum l'insertion des travailleurs

handicapés moteurs, Aéroports de Paris s'engage à

poursuivre son action de mise en accessibilité de ses

locaux, là où cela est possible et chaque fois que

nécessaire : cette action devrait représenter une somme

d'environ 750 000 F sur la durée de l'Accord,

. ce plan d'action s'appliquera également dès la

conception des futurs bâtiments (2),

. quant aux lieux de travail comportant des activités

pouvant être offertes aux travailleurs handicapés

moteurs, ils continueront de faire l'objet d'une étude

appropriée.

3.3. Aéroports de Paris procédera par ailleurs aux adaptations des postes qui pourraient être nécessaires compte tenu de la nature de certains handicaps : ces adaptations devraient représenter une somme de 480 000 F sur la durée de l'Accord.

3.4. Un rapport sur ces accès aux locaux sera fait annuellement au CHS-CT.

3.5. Responsable de l'insertion professionnelle des handicapés :

- le titulaire de cette fonction est un cadre rattaché à temps plein à la Direction des Ressources Humaines ;
- son rôle est d'être en relation avec :
 - le Service Sécurité du Travail ;
 - l'équipe médico-psycho sociale ;
 - le Service Gestion de l'Emploi ;
 - le Service Formation
- les unités chargées des projets de construction et d'aménagement des lieux de travail ;
- le CHS-CT ;
- les différentes autorités administratives compétentes pour le suivi de l'application de l'Accord, avec les GIRPEH et les associations ou groupements ayant à connaître de l'insertion des travailleurs handicapés.

Ledit responsable reçoit l'appui d'un groupe de travail institué "groupe de travail actions handicapés" qui rassemble des personnes dont les compétences sont susceptibles de résoudre au mieux les problèmes des personnes handicapées. Parmi ses membres on trouve,

- un spécialiste de l'emploi,
- un spécialiste de la formation professionnelle,
- deux ergonomes,
- un informaticien,
- un architecte,
- un médecin du travail,

- une assistance sociale.

Enfin l'Entreprise poursuivra sa politique de sensibilisation et de communication en faveur des travailleurs handicapés, auprès de :

- l'ensemble de la hiérarchie de l'Entreprise,
- l'ensemble du personnel et des Institutions représentatives.
- pour permettre de mener à bien cette politique, ADP consacrera une somme de 100 000 F sur la durée de l'Accord.

(2) les projets de plan seront communiqués au CHS-CT

ARTICLE 4 - PLAN DE FORMATION :

4.1 En plus des formations spécifiques (en fonction des déficiences), le personnel handicapé recruté et relevant du présent Accord, aura accès aux formations contenues dans le Plan Formation. De plus, les formations spécifiques nécessaires, en fonction des déficiences, seront mises en place.

Le service formation continuera son action d'adaptation aux différents handicaps de ses supports de formation en s'engageant notamment à aménager chaque année lesdits supports à un type particulier d'handicap.

4-2 Par ailleurs, Aéroports de Paris :

a) accueillera, pendant la durée de l'Accord, vingt-cinq stagiaires, notamment en provenance de centres de formation spécialisés, pour leur dispenser une formation complémentaire sur des postes de travail ;

b) dans l'hypothèse où ces stagiaires seraient domiciliés

sur les itinéraires de ramassage du personnel, Aéroports de Paris s'engage à leur accorder si nécessaire toutes les facilités pour ce transport.

c) mettra à la disposition de personnes handicapées extérieures, 1800 heures de formation pendant la durée de l'Accord. Les personnes concernées résidant à Paris ou dans une commune riveraine d'Orly ou de CDG, seront prioritaires.

d) Aéroports de Paris s'engage à développer des actions en partenariat avec des centres de formation spécialisés.

ARTICLE 5 - LE PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

L'adaptation et l'amélioration des conditions de travail et de l'environnement humain des personnes sont l'une des préoccupations constantes de la Direction.

Dans ce contexte Aéroports de Paris continue de s'intéresser aux nouvelles formes de travail et pour cela :

examinera de façon spécifique la faisabilité et les perspectives de développement de certaines formes modernes de collaboration à l'entreprise.

ARTICLE 6 - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

6.1. Aéroports de Paris s'engage à ne pas procéder à des licenciements, autres que pour faute grave ou lourde, à l'égard de :

- ses agents handicapés déjà présents,
- ses agents qui deviendraient handicapés,
- ses agents recrutés en application du présent Accord.

6.2. L'Entreprise s'engage donc à reclasser professionnellement les agents handicapés, dans l'hypothèse où leur emploi serait supprimé ou ne pourrait plus être tenu par eux-mêmes.

6.3. Toutefois, lorsqu'un agent handicapé est placé en invalidité 2ème catégorie par la Sécurité Sociale, il pourra être procédé à son licenciement pour inaptitude physique.

Dans ce cas, l'entreprise fera bénéficier ces agents des avantages accordés aux retraités en matière de mutuelles.

En outre, ils continueront à bénéficier :

de l'information générale sur la vie d'ADP,

de l'appui éventuel du Service Social du Travail.

Ils bénéficieront également d'un billet d'avion dans les mêmes conditions que les agents retraités.

ARTICLE 7 - AUTRES MESURES

7.1 La Direction s'engage à poursuivre ses achats à des Centres d'Aide par le Travail (C.A.T.) et à développer ceux qui ont lieu auprès d'ateliers protégés, pour une somme de 200.000 F sur la durée de l'Accord.

7.2 Par ailleurs, son effort sera orienté vers des commandes de prestations à valeur ajoutée (ex : travaux agricoles et d'entretien).

7.3 Développer sa politique de prévention :

- par des campagnes sur la sécurité du travail ;
- par de nouvelles campagnes du Comité Prévention-Santé.

Ces actions sont en effet de nature à réduire les facteurs d'augmentation des risques d'accidents du travail, pouvant engendrer des pathologies invalidantes ;

ARTICLE 8 - DUREE ET REVISION DU PRESENT ACCORD

8.1 DUREE :

Le présent Accord, pluri-annuel, est conclu entre les signataires (sous réserve de l'agrément de l'autorité administrative compétente), pour une durée de trois années civiles à compter de l'agrément de l'autorité administrative compétente, ou de l'appréciation positive préalable de celle-ci.

8.2 REVISION :

Dans le courant de la troisième année et au plus tard six mois avant la fin de la période d'application, la Direction se réunira avec les Organisations Syndicales, d'une part pour dresser le bilan de l'application de l'Accord et d'autre part, pour négocier les termes d'un nouvel accord.

8.3 DENONCIATION :

Le présent accord ne pourra être dénoncé que par l'ensemble de signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion.

Fait à Paris, le 24 OCTOBRE 1994

Pour Aéroports de Paris,

Le Directeur Général

les Organisations Syndicales signataires :

CFTC, CFDT, CGT, CFE-CGC, SAPAP