



Schindler

**ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : LE HANDICAP
DANS L'ENTREPRISE**

ENTRE :

La Société SCHINDLER représentée par Monsieur François LUCAS, dûment habilité aux fins des présentes

Ci-après dénommée « la Société »

D'UNE PART,

ET :

Le syndicat CFDT représenté par Monsieur Sébastien CWIKLINSKI, agissant en qualité de délégué syndical central ;

Le syndicat CGT représenté par Monsieur Adrien PETTRE, agissant en qualité de délégué syndical central

Le syndicat FO représenté par Madame Hélène MARTIN, agissant en qualité de déléguée syndicale centrale ;

D'AUTRE PART,

Ci-après dénommés ensemble « les Parties »

PREAMBULE

A l'issue des réunions du 20 novembre 2017 et du 5 décembre 2017, les signataires ont constaté que les positions des parties avaient sensiblement évolué au fil des années, et que les concessions réciproques, actées au fur et à mesure des négociations annuelles, ont désormais permis de trouver un point d'équilibre.

Cet accord marque le premier acte d'une volonté réciproque d'accroître la prise en compte du handicap dans l'entreprise, qui permettra potentiellement à terme d'aboutir à un accord agréé.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE PRELIMINAIRE : DEFINITIONS

- ❖ Comité de pilotage : Le comité de pilotage « handicap dans l'entreprise » sera constitué de deux représentants par organisation syndicale signataire, et d'un référent handicap pour l'entreprise.

HM
RD
SC
A



- ❖ « Salarié / travailleur handicapé : Les salariés /travailleurs handicapés bénéficiant des droits du présent accord sont ceux dont la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) a été déposée auprès de la DRH et est en cours de validité.

ARTICLE 1 : PILOTAGE ET ANIMATION DE LA DEMARCHE

- ❖ La relance du Comité de pilotage et d'animation des actions internes est prévu comme suit :
 - Désignation des membres du Comité avant fin janvier 2018
 - Mise en place de réunions semestrielles
- ❖ La communication au réseau des membres de la commission permettra d'adresser à cette dernière les besoins spécifiques éventuels à étudier.

ARTICLE 2 : MAINTIEN DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS L'EMPLOI

- ❖ Création d'un « forfait transport » (d'un montant équivalent à celui versé légalement aux utilisateurs des transports en commun)

Du fait de leur handicap certains salariés n'ont pas, contrairement aux autres salariés, la liberté de choisir entre transport en commun ou voiture. Ils sont obligés physiquement d'utiliser leur voiture pour venir travailler. Ils pourront en conséquence être indemnisés du même montant que ceux ayant une carte d'abonnement aux transports en commun remboursée par l'entreprise pour venir sur le site dont ils relèvent. Les salariés concernés ne pourront toutefois pas bénéficier de cette indemnité dès lors qu'ils disposent d'un véhicule de service ou de fonction.

- ❖ Jour de congé octroyé pour permettre aux salariés d'effectuer les démarches administratives de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé

Une journée par année pour laquelle le salarié est reconnu RQTH est accordée au salarié qui déclare une RQTH à la DRH avec un plafond de 5 jours sur une période de 5 ans. Les jours pourront être posés pour procéder à des démarches inhérentes à la procédure de reconnaissance (ou de renouvellement) de travailleur handicapé sur présentation d'un justificatif.

Ces jours pourront être fractionnés en demi-journées.

- ❖ Aménagement des locaux :

L'obligation d'aménagement existe en tant que telle, mais tous les salariés reconnus travailleurs handicapés n'ont pas forcément communiqué localement au sujet de leur handicap. En fonction des besoins exprimés, les aménagements peuvent être envisagés par recours aux services de l'AGEFIPH. Par ailleurs, les éventuels déménagements de locaux de l'entreprise prendront en compte les normes d'accessibilité dans l'étude des sites de destination.

HM
RD
SC
A



Schindler

Enfin, l'entreprise poursuivra sa prise en compte des éventuelles difficultés liées au handicap pour accéder ou participer aux événements Schindler.

❖ Aménagement des postes :

De la même façon que pour les locaux, les aménagements de postes éventuellement nécessaires feront l'objet d'une action coordonnée entre l'entreprise, l'AGEFIPH et les médecins du travail.

En cas de handicap faisant suite à un accident, les postes de reclassement seront attribués en priorité dans des activités plus adaptées (type EDS pour un technicien) dans le cas d'un handicap physique ; il est toutefois expressément précisé que cela ne donnera pas lieu à des créations de poste spécifiques mais que cela devra correspondre à un besoin de l'entreprise.

❖ Dotations matérielles :

La possibilité d'obtenir des chaussures de sécurité adaptées sur justificatif et l'adaptation des vêtements froids pour certaines pathologies (prothèses) seront étudiées au cas par cas sur préconisation du médecin du travail.

ARTICLE 3 : COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

❖ Sensibilisation des managers et des Equipes RH

Un point annuel sur la situation du Handicap sera réalisé dans les établissements en comité de Direction de Zone / avec les assistantes du Personnel dans le réseau ainsi qu'au sein de l'équipe RH.

Les managers seront sensibilisés à la prise en compte de problématiques spécifiques des salariés concernés en cas de soins en semaine, pour la gestion des astreintes notamment. Cette disposition s'entend sous réserve des nécessités de service et de la connaissance par le manager de la situation RQTH de son salarié.

❖ Communication Interne

Le guide de sensibilisation « le handicap au Travail » sera publié sur intranet, et continuera à être diffusé aux nouveaux embauchés. En outre, des livrets seront réédités et adressés en agence.

Le comité de pilotage proposera des actions de communication (sur les supports de communication de l'entreprise).

ARTICLE 4 : RECRUTEMENT

❖ La sollicitation d'acteurs spécialistes du recrutement de travailleurs handicapés (dont les entreprises de travail temporaire et les structures d'insertion) se poursuivra ; les parties souhaitent réaffirmer leur volonté de non-discrimination en raison d'une situation de handicap, et la prise en compte de toute candidature sans distinction.

HM
RD

Sc
A



Schindler

- ❖ Le maintien sur les portails Internet de l'ouverture des postes aux travailleurs handicapés et de la prise en compte de la problématique du handicap dans notre métier est également confirmé.

ARTICLE 5 : ACHATS ET PRESTATIONS AUPRES DES SECTEURS PROTEGES ET ADAPTES

- ❖ Les établissements sont incités à avoir recours au secteur protégé pour des missions ou des achats qui permettent, à défaut d'embauche, de participer au financement du travail des salariés handicapés.
- ❖ Si un établissement se trouve dans l'impossibilité de fournir un poste pour handicapé (défaut de candidature ou absence de recrutement), le partenariat avec des organismes de travailleurs handicapés pour des tâches comme l'entretien des espaces verts, l'achat de fournitures... est une obligation d'entreprise.
- ❖ L'entreprise s'engage à poursuivre l'accueil à l'année de l'ESAT dans les locaux du siège social de Vélizy. En effet, cela permet aux salariés handicapés employés de vivre dans la même communauté de travail que les équipes de Schindler. Cet engagement témoigne de la volonté de l'entreprise de promouvoir la diversité.

ARTICLE 6 : PUBLICITE

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version papier, signée des parties, et une version sur support électronique, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Yvelines.

Un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

ARTICLE 7 : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il prendra effet au 1^{er} Janvier 2018.

ARTICLE 8 : REVISION

Sur proposition d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou sur proposition de l'entreprise, une négociation de révision pourra être engagée, à l'issue d'une période d'un an à compter de la date de prise d'effet du présent accord, dans les conditions prévues par les articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail.

Une révision pourra être envisagée notamment en fonction de l'évolution de la situation de l'entreprise, et notamment si le groupe de travail envisage d'évoluer vers un accord agréé.

En cas de contrôle de conformité effectué par la Direccte conduisant à un avis défavorable ou d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai maximum d'un mois après la réception de l'avis ou la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Un exemplaire sera remis aux signataires.

Accord QVT : handicap dans l'entreprise

Page 4 sur 5

HM
RD
Sc
A



Schindler

Fait à Vélizy, le 14 décembre 2017

Pour la Société Schindler
Monsieur François LUCAS

Pour le syndicat CFDT
Monsieur Sébastien CWIKLINSKI

PO M. RIGAUGIORS

Pour le syndicat CGT
Monsieur Adrien PETTRE

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Adrien Pettre', written over a circular stamp.

Pour le syndicat FO
Madame Hélène MARTIN

