



**Accord relatif à l'emploi et au maintien dans
l'emploi des personnes handicapées**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société GROUPE NOCIBE SAS, (GN), immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Lille sous le numéro SIREN 451 489 017, dont le siège social est situé 2 rue de Ticléni à Villeneuve d'Ascq, représentée par M Pierre AOUN, Président, dûment habilité à l'effet des présentes ;

La société GROUPE NOCIBE France SAS, (GNF), immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Lille sous le numéro SIREN 485 332 563, dont le siège social est situé 2 rue de Ticléni à Villeneuve d'Ascq, représentée par M Pierre AOUN, Président, dûment habilité à l'effet des présentes ;

La société NOCIBE France SAS, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Lille sous le numéro SIREN 388 872 566, dont le siège social est situé 2 rue de Ticléni à Villeneuve d'Ascq, représentée par M Pierre AOUN, dûment habilité à l'effet des présentes ;

La société NOCIBE France Distribution SAS, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Lille sous le numéro SIREN 384 970 786, dont le siège social est situé 2 rue de Ticléni à Villeneuve d'Ascq, représentée par M Pierre AOUN, Président, dûment habilité à l'effet des présentes ;

D'UNE PART,

ET

L'organisation syndicale C.F.T.C, représentée par Mesdames Ida DUFROMONT, Lilliane MASL et Véronique MOREAU, Déléguées Syndicales.

L'organisation syndicale C.G.T, représentée par Mesdames Caroline TEKLAOUI, Mireille JACOB et Isabelle SANTERRE, Déléguées Syndicales.

D'AUTRE PART,

CT²
ID PA

Sommaire

Chapitre 1 – Dispositions générales	5
I. Champ d'application	5
II. Bénéficiaires de l'accord	5
Chapitre 2 – Plan d'actions	5
I. Plan d'embauche	5
II. Taux d'emploi	6
III. Plan d'insertion et de formation	7
a. Adaptation du poste de travail.....	7
b. Plan de formation professionnelle	7
→ Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) salariés de l'entreprise	7
→ Formation des bénéficiaires de l'OETH non-salariés de l'entreprise.....	8
→ Gestion des carrières	9
→ Tutorat	9
IV. Plan de maintien dans l'emploi	9
→ Délai de prise	10
→ Adaptation des organisations et des postes de travail.....	10
→ Maintien dans l'entreprise.....	10
V. Actions de sensibilisation et communication interne	11
VI. Autres actions	12
→ Les relations avec les entreprises du secteur protégé.....	12
→ Aménagement des locaux.....	13
→ Mesures d'accompagnement	13
VII. Budget de l'accord	14
VIII. Interprétation des dispositions de l'accord	14
IX. Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord	14
X. Révision et dénonciation de l'accord.....	15
XI. Formalités de dépôt et de publicité	15

Préambule :

En 2013, NOCIBE s'est engagée avec ses partenaires sociaux dans une politique en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap et ce afin de tendre vers un taux d'emploi de 6%.

C'est ainsi que le 28 mai 2013 NOCIBE signait son premier accord triennal sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Les bilans réguliers de cet accord ont démontré des avancées importantes dans ce domaine et le respect de nos engagements en termes de recrutement notamment, à savoir l'embauche sur la période 2013-2015 de 10 personnes en Contrat à Durée Indéterminée et 5 contrats en alternance.

Fort de ces réussites NOCIBE et ses partenaires sociaux ont décidé de poursuivre la démarche engagée en 2013, en signant un nouvel accord triennal, qui renforçait les engagements de l'entreprise en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Au terme de l'année 2017, NOCIBE avait fait progresser son taux d'emploi de personnes en situation de handicap de 0,5 % à 2 %.

A l'approche du terme de l'accord, les partenaires sociaux ont constaté que l'entreprise avait atteint, et même dépassé, les objectifs qu'elle s'était fixés, notamment en termes d'embauches, puisque 18 personnes ont été embauchées en CDI, et 12 personnes en CDD (dont 6 contrats d'alternance).

Le présent accord vise ainsi pour les années 2019-2020-2021 à mettre en place et à poursuivre les actions positives engagées en matière d'insertion des personnes en situation de handicap et s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987 modifiée par la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » et dernièrement de la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 (sous réserve des décrets en attente)

Les actions engagées jusqu'à présent s'articulent autour de 4 axes majeurs :

- Le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap en privilégiant :
 - Les emplois en CDI, afin de développer l'emploi durable au profit des personnes en situation de handicap ;
 - Les contrats en alternance, la volonté de l'entreprise étant d'accompagner les personnes dès leur période de formation, convaincue que cela permet de répondre à une problématique récurrente touchant fréquemment les personnes en situation de handicap : le manque de formation ;
- Le renforcement de l'information et de la communication interne ;
- Le développement du recours aux entreprises du secteur protégé ;
- La formation et le suivi des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour anticiper toute désinsertion et sécuriser les parcours professionnels.

Soucieuse de parfaire le développement de sa politique Handicap, NOCIBE a décidé de poursuivre voire renforcer l'intégralité des actions prévues dans les accords antérieurs.

Chapitre 1- Dispositions générales

I. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est conclu au sein des sociétés GROUPE NOCIBE SAS, GROUPE NOCIBE France SAS, NOCIBE France SAS, NOCIBE France Distribution SAS.

En l'absence de péréquation, le budget de l'accord est au moins égal à la seule somme des contributions des établissements assujettis. L'accord bénéficiera néanmoins également aux établissements non assujettis.

II. BENEFICIAIRES DE L'ACCORD

Sans préjudice des dispositions visées précédemment, les mesures et garanties prévues par l'accord s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs des sociétés mentionnées ci-dessus, y compris donc employés dans des établissements non assujettis.

Chapitre 2- Plan d'actions

I. PLAN D'EMBAUCHE

NOCIBE réitère le principe de sa démarche de recrutement, fondée sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle et s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour continuer à recruter des travailleurs handicapés.

L'objectif étant de recruter sur la base des compétences, il est rappelé que l'ensemble des postes à pourvoir seront ouverts aux candidatures de personnes handicapées. Les recrutements se feront sous toutes les formes de contrat: Contrat à Durée Indéterminée (=CDI), Contrat à Durée Déterminée (=CDD), Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, mise à disposition, contrat aidés et convention de stage.

NOCIBE s'engage sur le plan d'embauche 2019-2021 suivant :

30 personnes physiques sur la durée de l'accord, dont 16 minimums sous contrat à durée indéterminée et 10 contrats en alternance, en contrat de professionnalisation et/ou d'apprentissage, favorisant l'accès à l'emploi pour la préparation de diplômes adaptés. A l'issue de chaque contrat d'alternance, une analyse sera faite afin d'examiner les possibilités de recrutement, sous réserve des disponibilités d'emploi.

Afin d'optimiser la recherche de candidats handicapés, différents moyens seront mis en œuvre :

- Renforcement des partenariats avec les structures en charge de l'insertion des personnes handicapées, telles que les CAP EMPLOI, les Centres de Reclassement Professionnel (CRP) ainsi que les associations spécialisées.
- Renforcement des partenariats avec les écoles et les universités ;
- Utilisation des moteurs de recherche spécialisés dans la recherche de candidatures de personnes handicapées ;
- Former les salariés au tutorat, à l'accompagnement des salariés en situation de handicap, au jury d'examen auprès des organismes de formation dans le cadre des CRP ;
- Mise en œuvre d'un processus de pré-recrutement (veille), permettant de disposer de la bonne personne au bon moment et d'anticiper les besoins (aides techniques, présélection, stages...);
- Accueil des apprentis ou des contrats de professionnalisation handicaps (alternance) ;
- Accueil des stagiaires issus de centre de rééducation professionnelle (CRP) ;
- Développement des relations avec le secteur protégé (sous-traitance, mais aussi délégation de personnel ou transfert vers le milieu ordinaire de travail) ;
- Développement des relations avec les entreprises de travail temporaire.
- Participation à des forums pour l'emploi
- Mise en place de rencontre NOCIBE Emploi et handicap en partenariat avec les acteurs régionaux de l'emploi (Tour de France du recrutement)

Enfin pour faciliter, accompagner, et encadrer les actions en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap, la mission handicap coordonnera, impulsera et soutiendra les actions locales.

II. TAUX D'EMPLOI

Le taux d'emploi constaté au sein de l'UES NOCIBE est de 2,4 % à fin 2018 (2.02% à fin 2017).

Ce taux d'emploi est de 1,82% dans les établissements entrant dans le champ du calcul du budget du présent accord.

Le plan d'embauche prévu par l'accord devrait contribuer à augmenter significativement le taux d'emploi qui est l'objectif majeur du présent accord, pour

atteindre 3.7% au niveau de l'UES en fin d'accord, en supposant que l'effectif de l'UES reste constant par ailleurs.

III. PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION

NOCIBE a pour ambition d'offrir à l'ensemble de ses salariés un environnement de travail adapté aux exigences et aux contraintes liées à l'ensemble des métiers.

Elle veille notamment à faciliter par des mesures appropriées, l'intégration et la vie au travail des personnes en situation de handicap :

a- Adaptation du poste de travail

- Les études ergonomiques et les aménagements spécifiques du poste de travail nécessaires à une bonne insertion du nouvel embauché en situation de handicap ou au maintien dans l'emploi du salarié handicapé seront pris en compte, dans le budget annuel.

La Mission Handicap continuera de s'assurer que les salariés en situation de handicap reçoivent la formation nécessaire à l'utilisation du matériel mis à disposition du salarié.

b- Plan de formation professionnelle

- Bénéficiaire de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) salariés de l'entreprise

Les bénéficiaires de l'OETH de NOCIBE ont accès à tous les moyens de formation de NOCIBE. Par conséquent, peut être valorisé dans l'accord en termes financiers ce qui relève de l'adaptation spécifique aux travailleurs handicapés de certaines actions du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les formations spécifiques ne relevant pas du plan de formation.

Le budget destiné au financement de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés pourra notamment financer des actions spécifiques, telles que :

- o Les surcoûts relatifs aux actions de formation, y compris du plan de formation de l'entreprise lorsqu'une adaptation a été rendue nécessaire pour que le bénéficiaire puisse suivre, les coûts liés à l'aménagement du poste. Dans ce cadre, est d'ores et déjà prévue la mise en place de formations « lecture en braille » pour une salariée atteinte de déficience visuelle.
- o Les coûts des actions de formation spécifiques dispensées aux travailleurs handicapés pour leur permettre une insertion et une évolution professionnelle réussies dans l'entreprise. Il peut s'agir d'actions de formation qualifiantes ou diplômantes, en alternance ou non, mises en place pour amener le travailleur handicapé au niveau de qualification requis au regard des besoins de

l'entreprise. Il peut s'agir également d'un plan individuel de formation après un bilan de compétences ou une analyse des besoins de formation, dont l'objet est de développer la qualification du bénéficiaire de l'OETH.

- Les coûts se rapportant à la validation des acquis de l'expérience (V.A.E). Celle-ci participe de la politique de formation destinée à améliorer la qualification des salariés. Le salarié handicapé peut être aidé à monter son dossier. L'entreprise peut également aider le centre habilité à effectuer l'accompagnement des travailleurs handicapés.

Pour évaluer l'effort que représentent pour l'employeur les actions de formation prévues dans le cadre de l'accord, il convient de ne prendre en compte que la part du coût de ces actions financées par l'employeur, à l'exclusion de la partie couverte par des financements externes.

→ Formation des bénéficiaires de l'OETH non-salariés de l'entreprise

Accueil de stagiaires

Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap passe également par la préparation des personnes handicapées à l'obtention de leur diplôme mais également l'amélioration de leur qualification.

Pour cela NOCIBE :

- Favorisera l'accueil de stagiaires
- Créera des partenariats écoles
- Développera l'alternance au sein des différents établissements

La prise en compte des bénéficiaires de l'OETH non-salariés de l'entreprise, notamment au travers de l'accueil de stagiaires, sera également l'occasion de sensibiliser au handicap encore davantage les salariés et les managers du groupe.

NOCIBE s'engage à proposer des offres de stages à ses partenaires ainsi qu'aux différentes écoles. En retour, les candidatures reçues seront analysées et proposées aux établissements en fonction des profils recherchés, avec l'indication des adaptations nécessaires. Pour compenser le handicap, la mission handicap pourra apporter et mobiliser les moyens nécessaires à cette adaptation afin de faciliter l'accueil du stagiaire.

Enfin, pour réussir pleinement l'accueil des stagiaires, la mission handicap veillera, en fonction du handicap, à sensibiliser les managers et les salariés, à préparer l'environnement de travail et à assurer un tutorat spécifique pendant le stage. Pour ce faire, le tuteur bénéficiera de la formation nécessaire préalable pour favoriser cet accueil de personnes handicapées et les frais de cette formation seront supportés par la mission handicap. De manière générale, les managers de collaborateurs en situation de handicap seront formés et accompagnés sur le sujet.

A l'issue du stage, il sera procédé par le tuteur à une évaluation des conditions d'accueil qui sera adressée à la DRH ainsi qu'à la mission handicap.

Collaboration avec les centres de formations

NOCIBE proposera aux centres de formations pour personnes handicapés de les informer sur les qualifications demandées, de les aider à élaborer les programmes de formation, de participer à des jurys d'examen. Ces actions s'inscrivent dans le cadre de relations de partenariats, notamment avec les centres de formation spécialisés et en particulier avec les instances départementales mettant en œuvre des programmes d'insertion.

NOCIBE s'engage également à mettre en œuvre des partenariats pas le biais de la signature de conventions avec des écoles ou instituts de formation en lien avec son secteur d'activité.

→ Gestion des carrières

Afin de prévenir la désertion professionnelle des salariés bénéficiaires de l'OETH, NOCIBE mettra en œuvre une gestion anticipative et préventive permettant :

- D'adapter la mission du salarié en fonction de l'évolution de son handicap ;
- De préparer d'éventuelles formations adaptées aux souhaits du salarié ainsi qu'à son évolution de carrière ;
- De sécuriser le parcours professionnel en anticipant les problèmes et solutions.

Les nouveaux salariés handicapés recrutés bénéficieront d'une visite médicale supplémentaire 6 mois après la visite d'embauche si le médecin du travail l'estime nécessaire.

→ Tutorat

Afin de faciliter l'arrivée de nouveaux salariés bénéficiaire de l'OETH et de préparer leur environnement de travail, un tuteur sera mis en place pour chaque nouvelle intégration. Il sera chargé d'accueillir le salarié dans l'équipe, de l'aider, l'informer et le guider dans l'exercice de son emploi.

Chaque tuteur bénéficiera au préalable d'une formation au tutorat. La formation du tuteur ainsi que le temps consacré au tutorat du salarié seront intégrés aux coûts globaux de l'aménagement du poste et portés par le budget de l'accord.

Le temps consacré au tutorat sera défini au cas par cas, en fonction de la nature du poste, du handicap, et du contrat de travail.

Tutorat de maintien dans l'emploi

Pour compenser des besoins ponctuels, un tutorat spécifique pourra être mis en place au cas par cas. Il pourra faire appel le cas échéant à des partenaires externes.

IV. PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le plan de maintien dans l'emploi doit permettre à des salariés bénéficiaires de l'OETH de trouver une solution de reclassement par différents moyens :

- Des aménagements des postes de travail ou des modifications de l'organisation et du rythme de travail visant le maintien dans l'emploi ou la prévention des risques d'aggravation des inaptitudes du salarié
- Des dispositifs de reclassement

→ Délai de prise en charge

Dans un délai de 30 jours à compter de la réception du document justifiant la qualité de bénéficiaire de l'OETH, la Mission Handicap prendra contact avec le salarié concerné afin de déterminer les éventuels adaptations ou aménagements de poste nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

→ Adaptation des organisations et des postes de travail

NOCIBE s'engage à faciliter les accès aux postes de travail, à adapter les postes et les organisations de travail et à mettre à disposition des salariés handicapés les aides techniques adéquates.

Afin de leur assurer en priorité un maintien à leur poste de travail des mesures d'adaptation pourront être étudiés au cas par cas, en collaboration avec la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail du Comité social et Economique et la Médecine du Travail

Il pourra être fait appel en soutien à un cabinet d'ergonomie pour définir l'adaptation nécessaire. Le surcoût d'investissement de l'ensemble de la procédure sera donc pris en charge par le budget de l'accord.

Par ailleurs le salarié handicapé bénéficiera prioritairement d'un aménagement de ses horaires de travail si celui-ci est de nature à favoriser son maintien à l'emploi. Cette priorité pourra notamment se traduire par l'attribution d'un temps de repos rémunéré dont la durée et le positionnement seront définis pour atteindre l'objectif de maintien de l'emploi dans la limite maximale de 10 heures par semaine par travailleur handicapé. L'attribution ou non de ses heures sera déterminée par une commission de suivi défini au titre VI du présent accord.

Les salariés bénéficiant de la qualité de travailleur handicapé pourront, sur présentation de justificatifs, bénéficier de deux demi-journées d'absence rémunérée pour réaliser leurs démarches administratives ou médicales liées au renouvellement de leur statut de travailleur handicapé. De la même façon et pour plus de cohérence, NOCIBE consent à étendre ce dispositif aux salariés souhaitant faire reconnaître leur statut de travailleur handicapé. Cette prise en charge sera assurée par l'Entreprise et n'imputera pas le budget handicap.

→ Maintien dans l'entreprise

Chaque fois que cela est possible, NOCIBE recherchera toute évolution visant le maintien durable de l'employabilité d'un salarié bénéficiaire de l'OETH au sein de l'entreprise en proposant un autre emploi adapté au sein de l'entreprise et en facilitant le reclassement, notamment au travers de formations complémentaires.

NOCIBE mettra en œuvre les moyens appropriés pour maintenir dans l'entreprise les salariés bénéficiant de l'OETH, notamment par des aménagements de postes et des formations nécessaires au reclassement du salarié dans un poste conforme à son aptitude et ses capacités, en priorité dans son établissement d'origine.

NOCIBE s'engage à ce que le matériel préconisé par l'ergonome ou la cellule pluridisciplinaire soit adapté à la réalité et l'environnement du travail du salarié.

En dernier ressort, lorsque le reclassement ne peut être envisagé au niveau de l'établissement d'origine, les besoins de reclassement seront étudiés au niveau de l'entreprise sur le territoire national.

Dans le cas où aucune solution satisfaisante n'est trouvée :

- La période de préavis sera doublée, conformément aux dispositions légales ;
- NOCIBE accompagnera le reclassement du salarié au travers d'une aide personnalisée type outplacement. A cette fin, après avoir sollicité pour cet accompagnement les acteurs du service public de l'emploi chargé du placement, notamment Pole Emploi et Cap Emploi, l'accompagnement sera confié à un cabinet spécialisé dans le reclassement de personnes en situation de handicap dans la limite de 10 000 euros par outplacement.

V. ACTIONS DE SENSIBILISATION & COMMUNICATION INTERNE

Des actions de communication et de sensibilisation sont indispensables pour la mise en application des plans d'insertion et de maintien dans l'emploi.

Faciliter l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise nécessite de bénéficier d'une bonne information sur le monde du handicap. Ainsi NOCIBE renforcera ces actions de sensibilisation menées à l'initiative de la mission handicap. Pour ce faire des formations et sensibilisations seront menées tout au long de l'accord et auprès de l'ensemble des établissements.

Elles couvriront à la fois une fois une information générale sur le handicap, mais aussi des formations spécifiques dédiées aux managers, RH, tuteurs. Elles pourront s'appuyer sur différentes formes d'outils : livret d'information, réunions, visite d'établissements du secteur protégé, toutes mises en situations favorisant l'interpénétration entre le monde de l'entreprise et le monde du handicap.

Actions de sensibilisation du personnel :

- Sensibilisation de l'ensemble des équipes concernées à l'insertion des personnes handicapées : membres des Ressources Humaines (=R.H), Comité Social et Economique (=C.S.E), Commission santé, sécurité et conditions de travail (=C.S.S.C.T), organisations syndicales, managers. Dans ce cadre sont d'ores et déjà prévues ou envisagées les actions suivantes :

- création d'un e-learning pour les managers qui accueillent un nouveau collaborateur titulaire de la RQTH,
 - formation des nouveaux managers lors de leur intégration chez NOCIBE pour une immersion immédiate dans la politique Handicap de l'entreprise
 - réunions d'échange entre managers concernés par l'accueil de salariés en situation de handicap
- Information générale visant à faire connaître à l'ensemble des salariés de l'entreprise les dispositions prises en faveur des personnes handicapées, à savoir notamment :
- Quizz « le saviez-vous ? »
 - Le jeu « T'handi quoi ? »
- Mise en place d'une politique de communication afin d'améliorer la sensibilisation de l'ensemble du personnel, à savoir notamment :
- Sensibilisation des Directeurs Régionaux lors de leurs réunions siège
 - Magazine interne « PLURIELS »
 - Diffusion de vidéo (Notamment « J'en crois pas mes yeux » web série dédiée au handicap)
 - Partenariat avec la Fédération handisport du Nord Pas de Calais pour journée de sensibilisation

VI. AUTRES ACTIONS

→ Les relations avec les entreprises adaptées et le secteur protégé

NOCIBE s'engage à faire progresser le recours à l'utilisation d'entreprise adaptée (E.A.) et d'établissements et services d'aide par le travail (E.S.A.T.), pour des travaux de sous-traitance ou de délégation de personnel

Cette collaboration permettra :

- L'acquisition par les travailleurs handicapés de compétences professionnelles reconnues ;
- De faciliter l'insertion de personnes handicapées en milieu ordinaire de travail ;
- De contribuer au maintien du taux d'emploi ;
- De favoriser un changement de regard sur le handicap des salariés de l'entreprise.

Afin de renforcer cette collaboration, NOCIBE communiquera sur les prestations et services proposés par les entreprises du secteur protégé les plus adaptés à l'activité

qui est la sienne, au travers notamment d'un référentiel par prestation, et poursuivra sa collaboration avec le département des achats une politique volontaire.

A cet effet, NOCIBE diffusera un guide pratique intitulé « NOCIBE et les entreprises du secteur protégé », afin de faire aboutir ces recherches et analyses sur la constitution de partenariats durables en ce qu'ils permettront de mettre en place une relation de réciprocité (contrats « gagnants – gagnants »).

→ Aménagement des locaux

Un aménagement des locaux de travail permettant de prévenir plus efficacement les salariés porteurs d'un handicap en cas de déclenchement d'une alarme incendie sera effectué.

Le coût d'investissement lié à ces aménagements ne sera pas pris en charge par le budget de l'accord.

Dans un souci d'amélioration continue de sa politique de prévention des risques professionnels, NOCIBE s'engage à ce que la Mission Handicap et/ou le Service Prévention des risques intervienne en amont dans la conception ou la rénovation des établissements, à travers des rendez-vous réguliers avec le Service Travaux.

→ Mesures d'accompagnement

Structures de pilotage et de suivi de l'accord

NOCIBE met en place une structure renforcée chargée de faire vivre l'accord et de veiller à la réalisation des actions décidées. Cette dernière sera composée :

- d'un(e) chargé(e) de mission handicap destiné à piloter la Mission Handicap,
- d'un chargé de recrutement dédié à 100% à la mise en œuvre du plan d'embauche
- pour environ 1 Equivalent Temps Plein (=ETP), du recours, ponctuel ou régulier, à plusieurs opérationnels en fonction des besoins.

Ainsi opérationnellement, le chargé de mission handicap pourra au cas par cas bénéficier du soutien d'autres Directions, telle que la communication, les ressources humaines, le marketing au bénéfice de l'accord.

- Le cas échéant un alternant

Les Responsables Ressources Humaines continueront d'être les interlocuteurs privilégiés du/de la chargé(e) de mission handicap. Ils veillent notamment au déploiement régional des actions mises en place par le/la chargé(e) de mission handicap, et disposeront du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Il sera notamment en charge :

- De l'animation de l'accord sur le terrain
- Du conseil auprès des différents établissements
- De la coordination des différentes actions prévues par l'accord
- Des actions de communication, de sensibiliser

- De l'aide au recrutement des salariés bénéficiaires de l'OETH
- De la mise en place et du suivi des partenariats
- Du développement des relations commerciales avec le secteur protégé
- De l'aide au maintien dans l'emploi des salariés bénéficiaires de l'OETH
- De la constitution d'une base documentaire et de son enrichissement
- De la veille documentaire afin de maintenir un flux d'informations pertinentes sur le sujet du handicap

Suivi de l'accord

Un bilan annuel ainsi qu'un bilan final, quantitatifs et qualitatifs, seront produits par la cellule handicap devant le Comité Social et Economique avec la consultation prévue à l'article L.2312-26 du code du travail et seront également transmis aux signataires de l'accord, préalablement à leurs communications à la Direccte de Lille.

Une commission de suivi, à laquelle participera, le médecin du Travail, une personne par organisation syndicale signataire de l'accord, deux membres de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail désigné et un membre de la mission handicap, se réunira trimestriellement afin d'analyser l'ensemble des dossiers traités par la mission handicap. Également, comme prévu au titre IV du présent accord, la commission de suivi sera également en charge des dossiers de demandes d'octroi ou de maintien de temps de repos rémunéré et déterminera le nombre d'heures par semaine et la durée pendant laquelle cet aménagement sera octroyé.

Appareillage

Lorsque le handicap du salarié nécessite l'achat d'un appareillage, NOCIBE finance les frais restants à la charge du bénéficiaire, en complément, des remboursements par les différents organismes, dans la limite de 2000 euros au total (1000€ par appareil). Chaque cas est examiné individuellement en fonction des caractéristiques particulières.

VII. BUDGET DE L'ACCORD

Le budget prévisionnel annuel consacré aux actions développées dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord est de 600 000 Euros.

Le montant des mesures en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap est indiqué en annexe 1.

Dans tous les cas, l'entreprise s'engage à financer son programme d'actions à minima à hauteur de la contribution qu'elle aurait, à défaut d'accord, dû verser à l'AGEFIPH, sous réserve des dispositions législatives.

VIII. INTERPRETATION DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivants sa demande, pour

étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

IX. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} Janvier 2019 sous réserve de l'agrément par la DIRECCTE

Le présent accord cessera de produire ses effets au 31 Décembre 2021.

X. REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par entente entre les parties au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Dans ce cas, un avenant sera conclu entre les parties et déposé à la Direccte de Lille et au Conseil de Prud'hommes dans le respect des formalités décrites à au paragraphe XI ci-dessous.

De même, il pourra être dénoncé par l'une des parties, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois signifié à son auteur à l'autre signataire de l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception.

EVOLUTION REGLEMENTAIRE

Les parties précisent que le présent accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation spécifique relative à l'emploi des travailleurs handicapés et particulièrement les lois du 10 juillet 1987 modifiée par la loi du 11 février 2005 « *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* ». Par la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, le législateur a entendu modifier certaines dispositions, qui entreront en vigueur le 1^{er} Janvier 2020 à travers des décrets d'application qui seront à définir.

Compte tenu du fait qu'à l'heure actuelle, aucun décret ne soit paru, il est convenu :

- que le présent accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation actuelle et dans la continuité des précédents accords NOCIBE (périmètre, budget...)

-que dès publication des décrets sous réserve des mesures transitoires et de sécurisation qui seraient définies, les parties se réuniront dans un délai de 3 mois pour apprécier leur impact sur le présent accord et déterminer le cas échéant les mesures d'adaptation nécessaire à son maintien.

XI. FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire et notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le présent accord sera déposé, selon les formes légales, auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

Le présent accord sera alors applicable et communiqué à l'ensemble du personnel par tout moyen.

Fait à Villeneuve d'Ascq, le : 17 Avril 2019

Pour le syndicat C.F.T.C. :

Dufromant IDA



M. Pierre AOUN :
Président



Pour le syndicat C.G.T. :

Caroline TEKLAOUI

