

Accord n°76 du 31 octobre 2007

**A la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires
élaborés du 17 janvier 1952**

Relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Entre les organisations suivantes :

Pour les employeurs d'une part :

- L'ASSOCIATION DES ENTREPRISES DE PRODUITS ALIMENTAIRES ELABORES (ADEPALE) pour les entreprises dont l'activité ressortit d'une ou des activités visées par l'article 1^{er} de la convention collective nationale.

Pour les salariés d'autre part :

- La FEDERATION GENERALE AGRO-ALIMENTAIRE- CFDT
- La FEDERATION CSFV-COMMERCE-SERVICES-FORCE DE VENTE- CFTC
- La FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES ET COMMERCES AGRO-ALIMENTAIRES-CGC
- La FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET DES ACTIVITES ANNEXES-FO
- La FEDERATION AGRO-ALIMENTAIRE ET FORESTIERE-CGT

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 – Objet

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

L'objectif des signataires du présent accord est d'adopter des mesures incitatives favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées par les entreprises de la branche. Ces mesures s'articulent autour de 4 axes :

- L'insertion de personnes handicapées dans l'entreprise ;
- l'emploi (embauche et maintien dans l'emploi) des salariés handicapés ou devenus handicapés ;
- La formation professionnelle des travailleurs handicapés ;
- L'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Les signataires du présent accord sont attachés au principe d'égalité de traitement. A ce titre, le handicap ne saurait constituer en tant que tel un motif de discrimination.

Article 2 – L'insertion des personnes handicapées

2.1 – Favoriser l'insertion par l'information et la sensibilisation

L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constitue l'un des thèmes de négociation annuelle obligatoire visés par le code du travail. Elle doit se dérouler sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Les parties signataires souhaitent que les entreprises abordent cette obligation comme une opportunité et non comme une contrainte.

C'est ainsi qu'au delà d'un simple constat, le rapport :

- peut constituer un réel diagnostic permettant non seulement de faire un état des lieux mais aussi de dégager les pistes d'actions que l'entreprise pourra suivre pour mettre en place une politique d'insertion et d'emploi réussie (*La trame d'un diagnostic est proposée en annexe*)
- peut permettre à l'entreprise d'identifier les enjeux que l'emploi de personnes handicapées peut présenter aussi bien en termes économiques qu'en termes de gestion de compétences, d'image ...

Afin que chaque entreprise puisse se situer par rapport à des données nationales mais surtout vis à vis de la profession, les signataires souhaitent s'appuyer sur l'AGEFIPH afin d'obtenir des données et un accompagnement dans la réalisation d'un état des lieux de la branche.

Sur le plan qualitatif l'exemplarité des démarches d'entreprises constitue un levier intéressant à actionner dans le cadre de la mutualisation des bonnes pratiques au niveau de la branche.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, le chef d'entreprise s'efforce de sensibiliser le personnel sur le handicap.

En relation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent, l'entreprise met en place des actions visant à :

- lever les idées reçues sur le handicap ;
- favoriser l'accueil et l'intégration dans l'entreprise ;
- favoriser les démarches volontaires des salariés à faire reconnaître leurs handicaps.

A cette fin elle communique sur la diversité des déficiences pouvant conduire à une situation de handicap, écoute le salarié sur les moyens d'actions et les aménagements de son poste de nature à compenser une telle situation et accompagne le salarié dans la démarche de reconnaissance de son handicap.

Afin de soutenir l'action des entreprises, les parties au présent accord s'engagent à communiquer auprès des chefs d'entreprises et des représentants du personnel sur les différents acteurs pouvant aider, y compris financièrement, les entreprises dans l'insertion de personnes handicapées : AGEFIPH, médecin du travail (identification handicap), réseau d'insertion et de placement CAP Emploi, ANPE, entreprises de travail temporaire ...

2.2 – Favoriser le recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail

Si l'embauche directe doit être privilégiée, pour autant le recours à des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestation de services avec :

- des entreprises adaptées ;
- des établissements et services d'aide par le travail autorisés (ESAT) ;

constitue également une solution pour l'emploi des personnes handicapées et peut favoriser le passage vers le milieu ordinaire de travail.

L'intérêt de ce recours, dont la prise en compte ne peut excéder plus de la moitié de l'obligation légale d'emploi de salariés handicapés, doit être souligné.

Article 3 – L'emploi de personnes handicapées

L'entreprise conduit une réflexion sur les mesures et aménagements requis pour permettre à une personne handicapée d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer.

Elle met en oeuvre celles et ceux dont le coût reste proportionné avec les objectifs poursuivis.

3.1 – Favoriser l'embauche

3.1.1 – Accessibilité et postes de travail

Le chef d'entreprise doit réaliser et mettre à jour l'inventaire des postes accueillant ou pouvant accueillir des personnes handicapées. Quand ils existent, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le comité d'entreprise et les délégués du personnel sont destinataires de cet inventaire.

En prenant en compte la diversité des déficiences possibles, il veillera à ne pas établir une liste restrictive.

De la même manière, l'entreprise réalise et met à jour l'inventaire des postes pour lesquels un aménagement du temps de travail peut être envisageable et de nature à permettre l'accès à des personnes handicapées.

L'entreprise s'engage à examiner la demande d'aménagement horaire de la part des salariés amenés à apporter un soutien à un proche parent handicapé.

L'entreprise étudie régulièrement l'ergonomie et les possibilités d'adaptation des postes de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées et faciliter leurs conditions de travail. Elle doit avoir à l'esprit cette préoccupation quand elle réalise des travaux (aménagement ou nouveaux locaux).

Quand elles existent, les commissions d'aide au logement peuvent assister les salariés handicapés dans la recherche d'un logement plus proche de l'entreprise. En l'absence d'une telle commission, cette mission revient au comité d'entreprise.

3.1.2 – Recrutement et accueil

Les deux phrases du C de l'article 22 des dispositions générales de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés sont remplacées par le paragraphe suivant :

« Le salaire des travailleurs handicapés ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Afin de faciliter l'intégration d'un salarié handicapé l'entreprise doit veiller à :

- sensibiliser le personnel en général sur la notion du handicap et ses implications. Une attention particulière devra être portée sur l'information des membres de l'équipe (encadrants et personnels de proximité) que le salarié rejoint afin de leur permettre de favoriser l'intégration et l'accompagnement du salarié à son poste ;
- lever les idées reçues ;
- insister sur le fait que le salarié n'est pas embauché pour ses différences mais pour ses compétences.

Elle s'assure de la bonne intégration du salarié par des entretiens réguliers afin de connaître ses besoins ou les éléments permettant de faciliter sa prise de poste.

3.2 – Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés

Les parties au présent accord rappellent le caractère essentiel de la prévention des risques professionnels afin d'éviter des accidents ou des maladies professionnelles et d'éviter qu'ils ne débouchent sur des situations de handicap.

Elles considèrent, par ailleurs, que le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé, quel qu'en soit l'origine constitue une priorité pour les entreprises et les incitent à rechercher l'ensemble des moyens de nature à en assurer l'effectivité.

A cette fin, l'entreprise, en collaboration étroite avec le médecin du travail et en concertation avec les acteurs concernés (le salarié, son hiérarchique), s'efforcera d'organiser la détection précoce des salariés en difficulté.

L'entreprise doit conduire une réflexion sur l'adaptation des postes de travail aux capacités physiques des salariés. Elle étudie par ailleurs, et au cas par cas, selon les déficiences identifiées d'un salarié, les mesures de nature à favoriser la compatibilité de son poste de travail avec ses capacités physiques.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) quand il existe est associé à cette réflexion.

Dans ce cadre, il est consulté :

- pour identifier les principaux facteurs d'incompatibilité ;
- proposer des solutions d'adaptation ;
- assurer un suivi de l'adaptation.

L'entreprise associe également à cette démarche le médecin du travail et peut en tant que besoin faire appel à des experts externes (ergonomes, INRS, ANACT, ...)

Quand cela peut permettre de favoriser l'occupation d'un poste, et dans la mesure où cela reste compatible avec les modalités d'organisation de l'entreprise, de la ligne ou du service, le chef d'entreprise s'efforce d'aménager les horaires, des salariés qui en font la demande pour des raisons médicales ou au regard des contraintes de déplacement ou de transport en fonction de la nature du handicap.

En cas de difficulté pour le salarié à occuper son poste, l'entreprise s'efforce de rechercher un autre poste plus compatible avec les capacités du salarié dans lequel l'intéressé serait susceptible d'être employé après exploitation des possibilités d'adaptation et de formation appropriées.

Article 4 – La formation des personnes handicapées

La formation constitue un axe de progression professionnelle et un facteur d'intégration des personnes handicapées que l'entreprise doit privilégier.

4.1 – Accueil de stagiaires handicapés

Les signataires souhaitent inciter les entreprises à avoir recours aux stages organisés avec l'ANPE et les services de l'Etat qui constituent un premier moyen d'intégration dans la vie professionnelle.

Afin de faciliter l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle (apprentissage, contrat de professionnalisation) présentant un handicap, l'entreprise s'efforcera de mettre en place un suivi particulier :

- durant la période de formation en entreprise en mettant en place un suivi tutorial ;
- en fin de formation par, un entretien professionnel spécifique pouvant déboucher sur une proposition de recrutement, en fonction des postes à pourvoir dans l'entreprise.

4.2 – Formation continue des salariés handicapés

L'entreprise s'efforce à ce que les formations organisées dans le cadre de son plan de formation soient adaptées à la situation des salariés handicapés : difficultés de déplacement, nécessité d'intervenants spécialisés, information de l'organisme de formation pour que celui-ci s'adapte en amont ...

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification constituent pour les signataires un public devant être privilégié dans le cadre des actions de professionnalisation.

L'entreprise doit assurer par des entretiens réguliers le suivi de la progression des parcours professionnels des salariés handicapés

Les entreprises s'engagent à promouvoir auprès des personnes handicapées les formations débouchant sur la délivrance d'un CQP.

Article 5 – Accompagnement des entreprises

5.1 – Aider les entreprises à réaliser un diagnostic

Les parties signataires encouragent les entreprises à solliciter l'expertise de l'AGEFIPH pour avoir un appui dans la mise en place de leur politique d'emploi de personnes handicapées. Cela peut se concrétiser au travers d'une convention spécifique dans laquelle l'AGEFIPH apporte des soutiens humains et financiers pour aider l'entreprise à atteindre ses objectifs.

En cas de contractualisation avec l'AGEFIPH, les représentants élus du personnel seront tenus informés de la conclusion et du suivi de la convention.

Afin d'aider les entreprises dans la réalisation d'un diagnostic, point de départ d'une démarche d'intégration de personnes handicapées, une trame est proposée dans les annexes du présent accord.

Les parties au présent accord conduiront les démarches nécessaires auprès de l'AGEFIPH afin d'obtenir son soutien pour réaliser un état des lieux de la branche servant de repère aux entreprises du secteur.

Sur la base des critères définis dans le cadre de l'état des lieux réalisé avec le soutien de l'AGEFIPH, une demande sera formulée à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications afin qu'il assure dans le temps le suivi de l'évolution de l'emploi des personnes handicapées dans la branche.

5.2 – Eléments facilitant la mise en œuvre dans les entreprises

5.2.1 – Mutualisation des bonnes pratiques

A cette fin, la branche sollicitera l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur des industries alimentaires afin d'obtenir une étude spécifique sur les bonnes pratiques des entreprises du secteur en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

5.2.2 – Accord type d'entreprise.

Un modèle d'accord d'entreprise en faveur de l'embauche des personnes handicapées est annexé au présent accord.

Article 6 – Suivi de l'accord

Des indicateurs relatifs à la manière dont les entreprises de la branche remplissent leurs obligations en matière d'emploi et d'insertion des personnes handicapées seront intégrés à l'enquête annuelle sur laquelle repose le bilan social de la branche.

La branche communiquera régulièrement auprès des entreprises sur les bonnes pratiques des entreprises en matière de politique de l'emploi des personnes handicapées.

Article 7 – Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature

Article 8 - Dépôt

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du siège de la Fédération Patronale signataire ainsi qu'au Greffe du conseil de Prud'hommes compétent.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Signataires :

Pour les employeurs :
Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE)
Pour les salariés :
Fédération Générale Agro-alimentaire - CFDT
Fédération CSFV – Commerce-Services - Force de vente - CFTC
Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement des Industries et Commerces Agro-alimentaires – C.G.C
Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des tabacs et des et des activités annexes – F.O

Annexes

(Les annexes de l'accord, constituées de données évolutives ou de modèles par nature modifiables ne font pas partie intégrante de l'accord. Seul fait partie intégrante de l'accord le fait que des annexes sont prévues)

- 1 – Données nationales sur le handicap
- 2 – Données dont dispose la branche
- 3 – La conduite d'un diagnostic d'entreprise : trame pour le réaliser
- 4 – Modèle d'accord

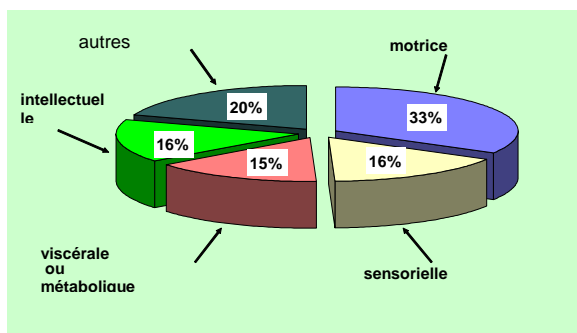
Annexe 1 : données nationales sur le handicap

(Source Agefiph : présentation à l'ADEPALE le 19 avril 2007)

Nature et origine du handicap

12,6 % de la population active déclare avoir un handicap mais seuls 3,9 % de ces actifs sont officiellement reconnus comme étant handicapés.

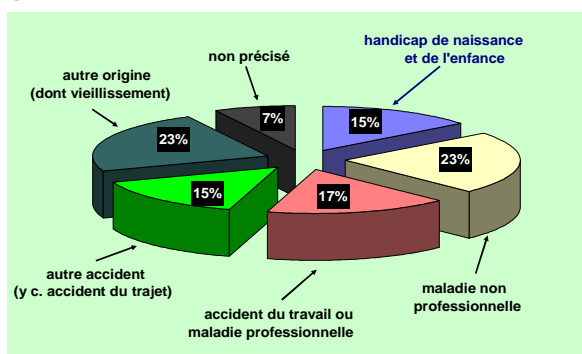
La nature des déficiences



La déficience motrice est le handicap le plus fréquent avec un tiers des cas.

La déficience est rarement précoce : seuls 15 % des handicaps remontent à la naissance ou à l'enfance. Un tiers des déficiences est d'origine accidentelle.

L'origine des déficiences



Les caractéristiques des personnes handicapées

- 66 % sont des hommes ;
- Ils sont plus âgés que la moyenne des salariés (45 ans et demi en moyenne contre 38 et demi pour l'ensemble des salariés) ;
- Ils ont une ancienneté dans l'établissement plus forte : 62 % des TH ont une ancienneté d'au moins 10 ans contre 46 %. Dans les grands établissements, les anciennetés supérieures à 20 ans sont fréquentes ;
- L'importance du temps partiel (21 % des TH contre 10 % pour l'ensemble des travailleurs) ;
- Plus d'un TH sur 2 occupe un poste d'ouvrier (contre un tiers pour l'ensemble des salariés)
- Les TH sont plus souvent embauchés en CDI que les autres (57 % contre 43 %).

Les caractéristiques des personnes handicapées au chômage

- La population handicapée au chômage est plus âgée que la population valide (43 ans en moyenne contre 36 pour l'ensemble des chômeurs) ;
- Le tiers des PH au chômage a un niveau de formation inférieur au CAP (niveaux Vbis et VI) et seulement 19% ont le niveau bac ou plus (contre 39% pour l'ensemble des chômeurs) ;
- Le niveau de qualification des chômeurs handicapés est très inférieur à celui des autres publics (45% d'entre eux sont non qualifiés, manœuvres, ouvriers contre 32% pour l'ensemble) ;
- L'ancienneté moyenne d'inscription au chômage est beaucoup plus importante que celle des tous publics : 18 mois contre 12 mois ;
- Le chômage de LD (> à un 1 an) concerne 45% des DEH (contre 33% tous publics).
- Le taux de chômage des PH est le double de celui tous publics : 20% contre 9%,
- Les chômeurs handicapés représentent 7,8% de l'ensemble des DE alors qu'ils « pèsent » moins de 4% de la population active.

La population handicapée active

535 000 en milieu ordinaire de travail	160 000 dans le secteur public 375 000 dans le secteur privé (*) <small>140 000 dans les établissements 'non assujettis' 235 000 dans les établissements 'assujettis'</small>
35 000 travailleurs indépendants	
110 000 dans les centres d'aide par le travail	

(*) incluant les travailleurs handicapés des entreprises adaptées

85 % des personnes handicapées acquièrent leur handicap au cours de leur vie professionnelle. Ainsi en 2005 :

- 109 000 PH ont été embauchées ;
- 299 000 PH sont entrées dans le chômage ;
- 321 000 PH en sont sorties ;
- 319 268 reconnaissances de la qualité de TH enregistrées et près de 280 000 ont obtenu une réponse favorable (+1,3%);
- 146 000 cartes d'invalidité et
- 243 000 demandes d'AAH ont reçu un avis favorable dont 46% accordées au titre d'une première demande.

La France compte entre 3,2 et 3,5 millions de PH.

La population active de PH est estimée à 940 000, dont 680 000 personnes en emploi et 260 000 en recherche d'emploi.

(Des données complètes sont disponibles sur le site Internet de l'Agefiph : www.agefiph.asso.fr)

Annexe 2 : Données dont dispose la branche

Les éléments de cette annexe résulteront de l'état des lieux de la branche tel qu'il est envisagé par l'article 5.1 du présent accord.

Annexe 3 : La conduite d'un diagnostic d'entreprise : trame pour le réaliser

(La trame proposée ci-après est purement indicative et devra être adaptée au cas par cas en fonction de la situation de l'entreprise)

Objet

Le diagnostic repose sur une analyse de la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de personnes handicapées.

En identifiant les enjeux que l'emploi de personnes handicapées présente, il permet d'identifier les objectifs et les moyens pour les atteindre.

Il peut se décomposer en deux étapes :

- Le recueil des données (« Etat des lieux ») ;
- L'analyse, les objectifs à atteindre et les préconisations pour y parvenir.

Etape 1 – Etat des lieux

1.1 – L'entreprise et son contexte

Données institutionnelles

- Activités de l'entreprise
- Historique
- Eléments économiques : marchés, concurrence, perspectives d'évolution
- ...

Données sociales

- Effectifs : temps pleins, temps partiels, CDI, CDD ...
- Les principaux emplois et les compétences associées
- Les perspectives d'évolution des emplois : volume, compétences, départs à la retraite, recrutements ...
- Pyramide des âges, répartition par sexe
- Efforts de formation
- Santé au travail
- ...

1.2 – Situation au regard de l'emploi de personnes handicapées

Situation au regard des obligations légales

- Nombre de bénéficiaires à employer
- Nombre d'unités bénéficiaires correspondant à un emploi direct
- Nombre d'unités bénéficiaires correspondant à des travaux de sous-traitance avec le milieu protégé
- Nombre d'unités bénéficiaires correspondant à l'accueil de stagiaires au titre de la formation professionnelle
- Nombre d'unités manquantes
- Montant de la contribution à l'AGEFIPH
- Caractéristique des personnes handicapées présentes dans l'entreprise :
 - reconnaissance du handicap (reconnu handicapé, victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle, invalide de guerre, assimilé mutilé)
 - Postes occupés

- Niveau de qualification
- âge
- Sexe
- Ancienneté dans l'entreprise
- Type de handicap ...

Gestion prévisionnelle

- Pyramide des âges de la population reconnue handicapée
- Perspectives de mouvement d'emploi de travailleurs handicapés

Maintien dans l'emploi

- Nombre d'accidents du travail
- Nombre de maladies professionnelles
- Nombre de personnes en longue maladie
- Nombre d'inaptitudes reconnues par le médecin du travail
- Part de reclassements suite à la constatation d'une inaptitude
- Part de ruptures de contrat suite à reconnaissance d'une inaptitude
- Modalités de reclassement en cas d'inaptitude.

Perception du handicap et actions réalisées

- Niveau de sensibilité, d'information et de représentation quant au handicap
 - Quelle image ? Quels mots employés ? Quels facteurs favorables ou défavorables ?
- Actions déjà réalisées en faveur de l'insertion et de l'emploi des personnes handicapées
 - Recrutement
 - Adaptation des postes
 - Reclassements
 - Partenariats
 - ...

Etapes 2 – Analyse – Objectifs – préconisations

Les données et informations recueillies font l'objet d'une analyse au regard des obligations de l'entreprise et de sa politique d'emploi.

Selon les objectifs poursuivis par l'entreprise et les axes de l'accord de branche, l'analyse permet de dégager les pistes d'actions possibles.

L'étude des différentes pistes d'actions, leur faisabilité, et leur chiffrage permet à l'entreprise de dégager les axes qu'elle souhaite mettre en œuvre et qui peuvent, le cas échéant, alimenter le contenu d'un accord d'entreprise.

Annexe 4 : Modèle d'accord d'entreprise

(Ce document reste un modèle. Il n'a pas pour finalité d'être repris tel quel mais de servir de trame à l'élaboration d'un accord d'entreprise. Son contenu, et les actions envisagées dépendent essentiellement de la situation propre à l'entreprise)

Entre la société représentée par

d'une part,

et les organisations syndicales suivantes :

- représentée par ;
- représentée par ;

...

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

Préambule

Les parties au présent accord affirment leur volonté de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en s'appuyant sur un état des lieux présentant notamment la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Elles souhaitent adopter des mesures de nature à :

- favoriser l'embauche des personnes handicapées
- assurer le maintien dans l'emploi des personnes devenues handicapées
- développer la formation et l'intégration des personnes handicapées.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise et de ses différents établissements.

Article 2 – Situation de l'entreprise

L'état des lieux de l'entreprise réalisé *avec l'implication des institutions représentatives du personnel* et le soutien de , fait ressortir *(sur la base des critères définis pour réaliser le diagnostic)*

- *Informations sur les personnes handicapées : postes occupés, ancienneté, âge, handicap ...*
- *Pratiques en matière de recrutement, de formation et de maintien dans l'emploi ;*
- *Perception du handicap et frein*

Les enjeux identifiés sur la base de ces éléments conduisent à l'adoption du plan d'action décliné dans le présent accord.

Article 3 – L'embauche de personnes handicapées

- Nombre global d'embauches et déclinaison par années
- Nature des contrats (CDI, CDD, professionnalisation ...)
- Procédures de recrutement et d'accueil
 - Les actions de sensibilisation du personnel au handicap (lever les idées reçues)
 - Sensibilisation des collaborateurs

- Le recours à des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services (nature des actions pouvant être confiées, volume ...)
- Accessibilité et poste de travail :
 - L'inventaire des postes pouvant accueillir des personnes handicapées et l'information des IRP.
 - les mesures d'aménagement envisagées (adaptation des postes, des horaires ...)
- Le suivi de l'intégration des salariés

Article 4 – Maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés

Les parties au présent accord rappellent le caractère essentiel de la prévention des risques professionnels afin d'éviter des accidents ou des maladies professionnelles et d'éviter qu'ils ne débouchent sur des situations de handicap.

- Détection précoce des situations pouvant conduire à un handicap (en collaboration avec le médecin du travail, le CHSCT et les acteurs concernés)
- Adaptation des postes de travail à la capacité physique des salariés
 - Les acteurs associés à la réflexion (Médecin du travail, CHSCT, experts externes)
 - les mesures d'aménagement envisagées selon les objectifs poursuivis (identification des postes sensibles, adaptation des postes, des horaires ...)
 - les moyens financiers et humains affectés
 - les mesures individuelles

Article 5 – La formation des personnes handicapées

- L'accueil de stagiaires handicapés
 - Nombre global et déclinaison par années
 - Modalités d'accueil
- Le suivi des stagiaires
 - Le tutorat : quels tuteurs, leurs compétences, la formation ...
 - Les modalités de l'entretien professionnel de fin stage (objectif, déroulement ...)

En fonction des postes à pourvoir dans l'entreprise, et selon les capacités du stagiaire, le chef d'entreprise s'efforcera de proposer à ce dernier de le recruter à la fin de son stage.

- Formation en continue

L'entreprise s'efforce à ce que les formations organisées dans le cadre de son plan de formation soient adaptées à la situation des salariés handicapés : difficultés de déplacement, nécessité d'intervenants spécialisés, information de l'organisme de formation pour que celui-ci s'adapte en amont ...

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification doivent être privilégiées dans le cadre des actions de professionnalisation.

L'entreprise met en place des entretiens réguliers le suivi de la progression des parcours professionnels des salariés handicapés (modalités, fréquences ...)

Les entreprises s'engagent à promouvoir auprès des personnes handicapées les formations débouchant sur la délivrance d'un CQP.

Article 6 – Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord décident de se réunir une fois par an pour assurer le suivi du présent accord. Ils examineront en outre les modalités de reconduction de l'accord trois mois avant son terme.

Article 7 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle compétente.

Il prendra effet à compter pour une période de 3 ans.

Article 8 – Publicité

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque signataire. Le texte sera déposé dans en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de Formation Professionnelle compétente et au Greffe du Conseil de Prud'homme compétent.

Prud'homme compétent.