

HANDI'ACCORD 2022-2024
Accord en faveur de l'emploi des
travailleurs handicapés

ENTRE

La Société RENAULT TRUCKS SAS

représentée par :

Th. Fayer

Directeur des Ressources Humaines,

Oliver Banda
Directeur des Relations Sociales

[Signature]

D'UNE PART

ET

LES ORGANISATIONS SYNDICALES,

C.F.D.T.,
représentée par :

PELLOU ERIC

C.F.E-C.G.C.,
représentée par :

ROSAIN Olivier

S.U.D. ,
représentée par :

Blatzyan Eric

C.G.T.,
représentée par :

PANETIÉ Frederic

CGT-F.O.,
représentée par :

Oliver REPENÉ

D'AUTRE PART

Il a été convenu ce qui suit,

Saint-Priest, le 10 février 2022

PREAMBULE	5
I. LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	6
Article 1.1 Le cadre légal	6
Article 1.2 Les bénéficiaires	6
II. FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	7
Article 2.1 Continuer à faire connaître les métiers et l'engagement de l'entreprise	8
Article 2.2 Favoriser les opportunités de rencontre avec des candidats en situation de handicap.....	8
Article 2.3 Accompagner les alternants et les stagiaires	8
Article 2.4 Le plan d'embauche	8
Article 2.5 Soutenir l'emploi de personnes en situation de handicap via le recours à l'intérim	9
Article 2.6 Soutenir l'emploi de personnes en situation de handicap via le recours au secteur du travail adapté et protégé	9
III. AMELIORER L'ENGAGEMENT EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DES BENEFICIAIRES DE L'ACCORD	10
Article 3.1 Adapter si nécessaire l'intégration du nouveau collaborateur en situation de handicap.....	11
Article 3.2 Compenser le handicap : le maintien dans l'emploi.....	12
Article 3.2.1 Les comités pluridisciplinaires de maintien dans l'emploi.....	Error! Bookmark not defined.
Article 3.2.2 Des aménagements des postes de travail et/ou des modifications de l'organisation et/ou du rythme de travail	12
Article 3.2.3 Un bilan de compétences ou d'orientation professionnelle	13
Article 3.2.4 La recherche de solutions de reclassement.....	13
Article 3.2.5 Mesures à l'attention des salariés en situation de handicap suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle intervenu au sein de l'entreprise	13
Article 3.3 Accompagner tout au long de sa carrière le salarié en situation de handicap	14
Article 3.3.1 Des objectifs adaptés	14
Article 3.3.2 Des formations adaptées	14
Article 3.3.3 Plan de reconversion	14
Article 3.3.4 Une mesure visant à accompagner la fin de carrière.....	14
Article 3.3.5 En cas d'absence prolongée	15
Article 3.3.6 Des mesures d'accompagnement spécifiques :.....	15
Article 3.3.6.1 Faciliter les démarches pour faire reconnaître une situation de handicap	15
Article 3.3.6.2 Des autorisations d'absence accordées une fois le handicap reconnu ...	16
Article 3.3.6.3 Compenser le handicap des salariés dans leur vie de tous les jours.....	16
Article 3.3.6.4 Action Logement	17
Article 3.3.7 Une protection contre le licenciement pour motif économique.....	17
Article 3.4 En cas de départ de l'entreprise.....	18
Article 3.5 L'accompagnement des salariés aidants familiaux ayant un proche en situation de handicap	18
Article 3.5.1 Le don de jours	18
Article 3.5.2 Des horaires aménagés pour les aidants familiaux.....	19
Article 3.5.3 Des jours de congés supplémentaires pour les parents d'un enfant en situation de handicap.....	19
Article 3.5.4 Compenser le handicap des aidés dans leur vie de tous les jours	19
IV. FAIRE EVOLUER LES MENTALITES	20

JA M

PE ^{OK}

ORD
EP
F.P

Article 4.1 Communiquer sur l'handi'accord.....	20
Article 4.2 Communiquer sur le sujet du handicap	21
Article 4.3 Communiquer sur l'engagement de nos salariés en faveur du handicap.....	21
Article 4.4 Communiquer entre managers sur le sujet du handicap	21
V. ANIMER L'ACCORD A TOUS LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE.....	21
VI. LES DISPOSITIONS FINALES	25
Article 6.1 Durée de l'accord, entrée en vigueur et révision.....	25
Article 6.2 Suivi et rendez-vous	25
Article 6.3 Notification, dépôt et publicité.....	25
VII. ANNEXES.....	26
Annexe 1 : Fiche de mission / animateur handi'accord.....	27
Annexe 2 : Indicateurs de suivi (lors des commissions de suivi avec les organisations syndicales signataires)	28
Annexe 3 : Glossaire	29

JK OS ORO
F.P EP
ak 4 PE

PREAMBULE

La diversité et l'inclusion font partie intégrante de nos valeurs. Depuis 30 ans, Renault Trucks SAS s'engage en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Cet engagement s'inscrit dans la démarche de responsabilité sociétale de l'entreprise. L'entreprise s'implique également dans l'aide aux salariés handicapés tant pendant leur présence en entreprise qu'à l'extérieur dans leurs démarches administratives, dans l'aide à des financements pour des travaux à mener dans leur domicile ...

A fin 2020, le taux d'emploi de Renault Trucks SAS était de 6,66% (emploi direct : 6,51% ; emploi indirect : 0,15%). Ce pourcentage est au-delà de la moyenne nationale des entreprises privées et de l'obligation d'emploi des 6%. Cela est le fruit de la politique d'emploi et de maintien dans l'emploi en faveur des travailleurs en situation de handicap mise en œuvre au cours des 10 derniers handi'accords d'entreprise.

Renault Trucks SAS souhaite poursuivre son engagement en faveur du handicap et capitaliser sur l'expérience acquise durant les précédents accords tout en donnant un nouvel élan à ce sujet.

À travers ce 11.^{ème} handi'accord, les parties signataires réaffirment les principes ci-dessous :

- L'absence de toute discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap,
- L'engagement pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- La compensation du handicap au service de l'égalité des chances,
- La conviction que la diversité est source de performance et doit être encouragée,
- Le rôle de la société,

Les enjeux identifiés en matière de handicap pour les années 2022, 2023 et 2024 sont les suivants :

- Poursuivre nos efforts visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap,
- Améliorer l'engagement en faveur du maintien dans l'emploi et de la qualité de vie des salariés en situation de handicap,
- S'appuyer sur le soutien de la direction de l'entreprise,
- Continuer à former et sensibiliser l'encadrement au handicap,
- Conserver le volant d'activité avec le secteur du travail adapté et protégé,
- Apporter notre aide aux salariés handicapés en dehors de l'entreprise ou des salariés non handicapés mais aidants familiaux de personnes handicapées.

Les engagements pris dans le présent accord sont portés par l'ensemble des membres de la Direction de l'entreprise. Chaque chef d'établissement et chaque responsable d'entités a la responsabilité de décliner et mettre en œuvre sur son périmètre l'ensemble des mesures décrites ci-dessous.

DK AS OK ORJ
PE 5 F.P EP

I. LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1.1 Le cadre légal

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi du 10 juillet 1987 relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, renforcée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Le handicap est défini par « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne, en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Est considéré comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

Renault Trucks SAS et les partenaires sociaux ont également pris en compte la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Article 1.2 Les bénéficiaires

Les bénéficiaires des dispositions du présent accord sont les salariés de l'entreprise qui répondent aux mentions de l'article L. 5212-13 du Code du travail :

- Les travailleurs reconnus handicapés (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

JP

M

al

PE

ORO

EP

6 F.P

Pour prendre en compte les délais d'obtention d'une reconnaissance de handicap et ne pas pénaliser les salariés, Renault Trucks SAS décide d'élargir les mesures de l'accord aux salariés qui ont déposé un dossier de reconnaissance de handicap auprès de l'organisme compétent et qui attestent du dépôt de ce dossier. Si la reconnaissance du handicap est refusée, ils ne seront plus, de fait, bénéficiaires à l'avenir du présent accord. Cette disposition ne s'applique pas à la mesure prévue dans l'article 3.3.7.

II. FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Un principe : l'égalité de traitement

Comme pour tout salarié, le recrutement d'une personne handicapée est fondé sur les compétences. Le principe de l'égalité de traitement suppose que toutes les candidatures soient étudiées simultanément et que la priorité ne soit accordée à la candidature d'une personne handicapée que si elle permet de choisir entre des personnes ayant des compétences et qualifications équivalentes.

Les constats :

- Le taux d'emploi direct de Renault Trucks SAS en 2020 était de 6,51%. Il existe toutefois des disparités en fonction des entités. Si les entités « industrielles » dépassent en général les 6%, les entités plus « tertiaires » ont un taux d'emploi beaucoup plus bas. La raison principale est qu'il existe un décalage entre le profil des demandeurs d'emploi en situation de handicap et les compétences recherchées par l'entreprise au sein de ces entités qui recrutent essentiellement des profils de niveau bac+5. Les études nationales montrent en effet que les trois quarts des demandeurs d'emploi en situation de handicap ont un niveau inférieur au baccalauréat.
- Des départs à la retraite de salariés en situation de handicap sont à prévoir dans les années à venir.

Fort de ces constats, Renault Trucks SAS entend poursuivre ses efforts sur les 3 années de l'accord pour participer activement à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

La responsabilité de Renault Trucks SAS en tant qu'employeur est d'intégrer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi quelles que soient la durée et la nature de leur contrat, en privilégiant dans la mesure du possible les CDI, sans oublier les autres pour autant.

Les paragraphes suivants détaillent pour les 3 années à venir les actions et les objectifs de l'entreprise sur le volet de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

DR
AS
OK EP
ORO
F.P 7 PE

Article 2.1 Continuer à faire connaître les métiers et l'engagement de l'entreprise

Certains candidats en situation de handicap peuvent ne pas « oser » postuler aux postes proposés par l'entreprise ou méconnaître les métiers. C'est pour cela que Renault Trucks SAS au cours de cet accord va continuer à travailler sa visibilité en tant qu'entreprise s'engageant en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap :

- vis-à-vis des partenaires : OPS, Pôle Emploi, l'Agefiph, l'Adapt ainsi que les écoles partenaires.
- auprès des candidats : les offres d'emploi de Renault Trucks SAS publiées à l'externe mentionnent l'engagement de l'entreprise : *« Le saviez-vous ? Entreprise handi'accueillante, Renault Trucks SAS s'engage depuis de nombreuses années en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. »*

Article 2.2 Favoriser les opportunités de rencontre avec des candidats en situation de handicap

Renault Trucks SAS continuera à participer à des événements emploi spécialisés en lien avec ses partenaires.

Renault Trucks SAS se donnera également la possibilité de diffuser des offres d'emploi sur des sites spécialisés et/ou de recourir à des cabinets de recrutement pour *sourcer* spécifiquement des profils en situation de handicap, notamment pour des recrutements de profils de niveau Bac+5 ou possédant des compétences et l'expérience recherchées.

Article 2.3 Accompagner les alternants et les stagiaires

Les études montrent que les profils en situation de handicap ont des niveaux de qualification inférieurs aux autres profils. Proposer à des personnes en situation de handicap un stage ou une alternance contribue à élever leur niveau de formation et leur permet d'acquérir une première expérience du monde de l'entreprise ordinaire, d'affiner un projet professionnel et d'acquiescer de la confiance.

L'accueil d'alternants ou de stagiaires sera donc encouragé tout comme l'accueil de personnes en situation de handicap. Au terme de leur contrat, l'entreprise étudiera systématiquement la possibilité pour les alternants et stagiaires en situation de handicap de poursuivre leur collaboration avec Renault Trucks SAS.

Article 2.4 Le plan d'embauche

L'objectif du présent accord est de recruter un minimum de 5 profils en situation de handicap en CDI, sur la durée de l'accord. Renault Trucks SAS veillera à ce que l'effort de recrutement soit partagé par l'ensemble des établissements. Comme le précédent

JR M F.P. EP
OK 8 PE
ORD

accord prévoyait 10 recrutements et que seulement 5 ont été réalisés dans une période difficile (crise sanitaire et RCC), il semble raisonnable de partir d'un chiffre qui a été réalisé (cinq embauches) malgré les difficultés et de réaliser dix embauches de plus si cela est possible, de manière à rattraper le retard pris les 3 années précédentes.

Pour le recrutement d'alternants et de stagiaires en situation de handicap, l'objectif se situe à 20 intégrations au total sur les 3 années de l'accord.

Article 2.5 Soutenir l'emploi de personnes en situation de handicap via le recours à l'intérim

Les agences d'intérim partenaires à Renault Trucks SAS ont signé lors du 9^{ème} handi'accord la Charte « Diversité et Handicap ». Via cette Charte, les partenaires s'engagent notamment à :

- élargir davantage leurs canaux de sourcing, notamment auprès des personnes en situation de handicap,
- proposer à l'entreprise toute candidature d'intérimaires issus de la Diversité ou en situation de handicap et correspondants aux besoins de Renault Trucks SAS,
- rendre compte des progrès en matière de Diversité et de Handicap.

L'augmentation du nombre d'intérimaires en situation de handicap en mission dans l'entreprise depuis la signature de la Charte conforte l'intérêt de poursuivre les efforts en ce sens. Ceci constitue un vivier possible pour des recrutements en CDI.

Article 2.6 Soutenir l'emploi de personnes en situation de handicap via le recours au secteur du travail adapté et protégé

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le volume d'activité réalisé avec le secteur du travail adapté et protégé ne contribue plus légalement à l'atteinte de l'obligation d'emploi. Renault Trucks SAS réaffirme toutefois sa volonté de continuer à faire appel à ce secteur.

En effet, l'entreprise collabore depuis de nombreuses années avec les ESAT et les Entreprises Adaptées (EA). Faire appel au secteur du travail adapté et protégé s'inscrit dans la politique d'achats responsables de la direction des achats du groupe Volvo. Collaborer avec ce secteur, c'est aussi contribuer à l'insertion des personnes en situation de handicap.

En 2020, Renault Trucks SAS a travaillé avec 10 ESAT ou EA pour un volume d'activité de 331 562 Euros. De par son contexte, cette année ne peut servir de référence (arrêt des usines) et il conviendra de retrouver les volumes des années d'avant la crise sanitaire.

Les objectifs spécifiques à ce 11^{ème} accord concernant le secteur du travail adapté et protégé sont les suivants :

- Conserver et développer, en volume comme en nombre, le volant d'activité avec le secteur du travail adapté et protégé,

JR M F.P EP
OK 9 PE

- Reconduire le rôle de chef de projet ESAT/EA au sein de *Group Trucks Purchasing* (GTP),
- Développer la contribution d'alternants en situation de handicap au sein des différentes organisations de GTP sur le sujet des ESAT et des EA,
- Etudier la possibilité d'introduire dans le volet *sustainability* « achats responsables » au moment de l'envoi des appels d'offre une question de type : « Avez-vous pensé à étudier pour cet appel d'offres le recours au secteur du travail adapté et protégé ? »

En complément de ces objectifs :

- La mission handicap poursuivra son travail, en collaboration avec le chef de projet ESAT/EA, pour confirmer des segments d'achats potentiels, communiquer auprès des organisations sur ces segments, continuer à identifier et à référencer des ESAT/EA correspondants,
- Renault Trucks SAS s'engage à accompagner au mieux les ESAT/EA en leur faisant part en amont des évolutions de l'entreprise qui pourraient avoir un impact sur leurs activités,
- Chaque fois que cela sera possible, Renault Trucks étudiera les passerelles pour les personnes accueillies au sein des ESAT/EA entre le secteur du travail adapté et protégé et l'entreprise,
- Si nécessaire, l'entreprise mettra à disposition des ESAT/EA des matériels et outillages ainsi qu'une assistance technique. L'entreprise s'engage à proposer chaque fois que nécessaire des actions de formations spécifiques, utiles à la bonne réalisation des prestations confiées aux ESAT/EA.

III. AMELIORER L'ENGAGEMENT EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DES BENEFICIAIRES DE L'ACCORD

Le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap constitue l'un des objectifs prioritaires de cet accord.

Les acteurs de l'entreprise compétents en matière de santé et de sécurité mènent depuis de nombreuses années et continueront à mener des actions visant à prévenir et détecter les situations de travail susceptibles d'affecter la santé des salariés : prévention des risques professionnels, étude et amélioration des conditions de travail.

L'objectif des mesures détaillées ci-dessous est de mettre en œuvre les conditions de l'égalité des chances tout au long de la vie du salarié en situation de handicap dans l'entreprise. Il s'agit en effet de compenser les éventuelles conséquences du handicap du salarié afin de lui permettre d'avoir une évolution professionnelle au même titre que tout autre salarié.

Ce chapitre III vise les bénéficiaires de l'accord, que le handicap du salarié soit connu de l'entreprise au moment de son intégration ou qu'il survienne au cours de son parcours professionnel chez Renault Trucks SAS.

Les paragraphes suivants détaillent entre autres pour les 3 années à venir les actions et les objectifs de l'entreprise sur les volets du maintien dans l'emploi, de l'insertion et de la formation.

Article 3.1 Adapter si nécessaire l'intégration du nouveau collaborateur en situation de handicap

L'entreprise souhaite continuer ses actions favorisant une bonne intégration des personnes en situation de handicap au sein de leur équipe. La qualité de l'accueil joue en effet un rôle important dans la réussite de l'intégration professionnelle. Ainsi :

- Lors des entretiens d'embauche, il est recommandé au recruteur d'exposer clairement les conditions d'exercice du poste. Le recruteur ne peut pas poser de questions directes sur l'état de santé du candidat. Seul le médecin du travail est habilité à poser des questions d'ordre médical afin d'apprécier l'aptitude au poste. Si le candidat fait part de son handicap au recruteur, les informations relatives au handicap qui peuvent être demandées au candidat devront avoir un lien direct avec l'emploi proposé, comme d'éventuels besoins spécifiques qui pourraient conduire à adapter le poste ou à réaliser les aménagements nécessaires.
- Une fois la décision de recruter prise, le manager du secteur (soutenu par l'entreprise y compris en termes de moyens) prendra en compte le plus rapidement possible les besoins éventuels d'aménagements du poste et/ou des conditions de travail du nouveau collaborateur recruté.
- Une fois le collaborateur intégré, l'animateur handi'accord prendra contact avec lui pour lui proposer un échange. L'objectif est de lui apporter tous les renseignements sur l'handi'accord et les droits afférents et de répondre à ses éventuelles questions.
- Chaque manager qui accueille un travailleur en situation de handicap ou qui en exprime le besoin sera formé à l'intégration et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.
- Des actions d'information ou de sensibilisation au handicap auprès de l'équipe de travail intégrant un salarié en situation de handicap seront dispensées si besoin et sous réserve de l'accord du travailleur handicapé. Il en sera de même pour les équipes employant déjà un travailleur handicapé qui en font la demande et sous réserve de l'accord de la personne handicapée.
- L'accessibilité des locaux de travail constitue un élément déterminant pour garantir l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées. Les lieux de travail sont considérés comme accessibles aux personnes handicapées lorsque celles-ci peuvent accéder à ces lieux, y circuler, les évacuer, se repérer, communiquer, avec la plus grande autonomie possible. Les conditions auxquelles

JR *AG*

OK *F.P.* *EP* *PE* *11* *OKD*

Sur recommandation de la médecine du travail, et dans la mesure où l'activité le permet, le recours ponctuel au télétravail pourra être étudié pour le personnel handicapé. Toujours sur recommandation de la médecine du travail, la prise en charge d'un siège adapté pourra être considérée par l'entité du salarié.

Article 3.2.2 Un bilan de compétences ou d'orientation professionnelle

Un bilan de compétences ou d'orientation professionnelle sera systématiquement proposé au salarié en situation de handicap lorsqu'un changement de métier doit être envisagé du fait de l'aggravation ou de l'apparition du handicap. L'objectif du bilan est de faire le point sur les compétences, les aptitudes et les motivations en vue de proposer un projet professionnel réaliste au sein de l'entreprise. Ce projet pourra être mis en œuvre avec les moyens associés au travers du plan de reconversion.

Article 3.2.3 La recherche de solutions de reclassement

Suite à un avis d'incapacité délivré par le médecin du travail, l'employeur a l'obligation de mener une recherche de reclassement, sauf en cas de dispense de recherche de reclassement. Les discussions ont lieu en priorité au sein des comités pluridisciplinaires de maintien dans l'emploi. Les propositions de reclassement doivent être appropriées aux capacités du salarié, en prenant en compte les conclusions écrites du médecin du travail. En complément, le comité mobilité animé par le Centre d'Expertise RH est garant du fait que les candidatures des salariés handicapés (en mobilité ou en reclassement) soient examinées en priorité à compétences et qualifications équivalentes.

Article 3.2.4 Mesures à l'attention des salariés en situation de handicap suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle intervenu au sein de l'entreprise

Dans le cadre d'un reclassement consécutif à une maladie professionnelle contractée et imputée au compte employeur de Renault Trucks SAS ou à un accident du travail survenu dans son emploi chez Renault Trucks SAS reconnu par la Sécurité Sociale, ayant eu pour conséquence une reconnaissance de handicap au sens de la loi, toute personne en situation de handicap âgée de plus de 50 ans, ou ayant 10 ans d'ancienneté bénéficie des dispositions suivantes :

- maintien de la classification acquise,
- maintien de la rémunération acquise, pour ce qui concerne le salaire de base, les primes de conditions de travail (ex : prime ligne...), les primes liées à l'horaire (ex : prime d'équipe...) et le forfait.

Cette garantie est apportée, sous réserve que les préconisations de reclassement faites par le médecin du travail portent sur des conditions horaires et/ou de travail différentes de celles du poste habituellement tenu au moment de l'accident ou de la reconnaissance de la maladie professionnelle. Cette garantie est également apportée sous réserve que l'intéressé accepte de tenir l'emploi de remplacement proposé par l'encadrement suite à la survenance de l'accident du travail ou la déclaration de la maladie professionnelle et pour lequel il a été reconnu apte par le médecin du travail.

TR B F.P. EP PE
13

Article 3.3 Accompagner tout au long de sa carrière le salarié en situation de handicap

Renault Trucks SAS affirme que le handicap ne doit pas constituer un frein au parcours professionnel. Ainsi, l'entreprise s'engage à ce que les salariés en situation de handicap bénéficient des possibilités d'évolution de rémunération, de carrière et de formation identiques à celles des autres salariés. Un salarié en situation de handicap peut questionner son HRBP ou son animateur handi'accord sur son parcours professionnel.

Article 3.3.1 Des objectifs adaptés

Les objectifs fixés par le manager au salarié seront réalistes, atteignables et adaptés au regard du handicap du salarié. L'appréciation des résultats obtenus doit également intégrer le fait que certains handicaps entraînent une capacité discontinue de travail. Au cas par cas, et en cas de besoin, le manager pourra solliciter le médecin du travail pour l'aider à adapter les objectifs.

Article 3.3.2 Des formations adaptées

Lors des échanges entre le manager et le salarié handicapé, dans le cadre de l'évaluation annuelle, une attention particulière est portée à la formation.

Renault Trucks SAS s'engage à proposer des formations adaptées aux besoins des salariés en situation de handicap. Il peut s'agir d'adaptations spécifiques de certaines actions du plan de formation de l'entreprise ou de formations aménagées du fait du handicap des salariés, comme par exemple :

- des formations d'adaptation à court terme aux outils du poste de travail ou liés à l'aménagement du poste de travail,
- des formations pour prévenir les inadaptations à long terme, liées soit à l'évolution du handicap, soit à des évolutions technologiques ou du contenu des activités.

Le manager pourra solliciter la fonction RH pour l'aider à trouver la solution et la formation adaptées.

Article 3.3.3 Plan de reconversion

Dans l'hypothèse où l'évolution ou l'apparition du handicap d'un salarié pourrait compromettre son maintien dans l'emploi et conduirait à des restrictions médicales constatées par le médecin du travail, un plan de reconversion pourra être envisagé vers un autre poste dans l'entreprise en fonction des besoins dans une situation concrète. Cette reconversion devra notamment correspondre aux objectifs, capacités et aptitudes du salarié ainsi qu'aux besoins de l'entreprise. Si nécessaire, des formations seront mises en place afin d'accompagner la reconversion.

Article 3.3.4 Une mesure visant à accompagner la fin de carrière

Dans une logique de compensation, tout salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et qui a déclaré son handicap à Renault Trucks SAS depuis au

ORO
JP 14
EP
F.P.

moins 6 ans à la date de la demande, pourra bénéficier d'une dispense d'activité rémunérée d'une durée de 3 mois préalablement à son départ volontaire à la retraite.

Cette mesure bénéficie aux salariés concernés sous réserve qu'ils fassent leurs demandes de départ volontaire à la retraite et de dispense d'activité au moins 3 mois avant la date de la dispense d'activité et qu'ils soient toujours bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au moment de leur départ.

Article 3.3.5 En cas d'absence prolongée

L'entreprise s'engage à promouvoir les dispositifs existants permettant d'accompagner les salariés en arrêt maladie de longue durée afin de préparer au mieux leur retour à l'emploi et éviter les risques de désinsertion professionnelle. À ce titre, la visite de pré-reprise est organisée, en cas d'arrêt de travail de plus 3 mois, par le médecin du travail, à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil de la sécurité sociale ou du salarié.

Article 3.3.6 Des mesures d'accompagnement spécifiques :

Article 3.3.6.1 Faciliter les démarches pour faire reconnaître une situation de handicap

La RQTH permet de faire reconnaître l'aptitude d'une personne à travailler en fonction de son handicap et d'optimiser son inclusion professionnelle. C'est une démarche volontaire et personnelle. Un salarié peut rencontrer des freins de toutes sortes à faire reconnaître son handicap. Des mesures d'accompagnement spécifiques sont détaillées ci-dessous pour que les salariés puissent accomplir sereinement les démarches nécessaires à l'obtention ou au renouvellement de leur reconnaissance de handicap :

- Renouvellement de la mesure des 2 jours d'autorisation d'absence : Renault Trucks SAS accorde aux salariés, les années concernées par la déclaration ou le renouvellement de leur reconnaissance de handicap, deux jours d'autorisation d'absence rémunérée. Ces jours seront accordés sur présentation du justificatif délivré par la CDAPH ou toute autre commission devant statuer sur la situation du salarié équivalent à une reconnaissance de travailleurs handicapés selon la loi. Ces 2 jours sont attribués forfaitairement et peuvent être fractionnés en journées ou demi-journées à la demande du salarié.
- Mise en place d'une aide forfaitaire de 300 Euros brut pour toute nouvelle déclaration de handicap ou pour un renouvellement intervenant postérieurement à la signature du présent accord (une seule aide par salarié pendant la durée de l'accord). Cette aide a pour objectif de participer aux frais nécessairement engendrés par toute démarche visant à faire reconnaître ou renouveler sa reconnaissance de handicap.

En complément de ces mesures, l'entreprise rappelle la présence des assistantes sociales qui peuvent aider les salariés à réaliser les démarches administratives d'obtention ou de renouvellement d'une RQTH.

Dès réception de la déclaration de reconnaissance de handicap d'un salarié, l'équipe de People Services (ex HRSC) lui enverra un kit d'informations récapitulant tous ses droits relatifs à l'handi'accord et l'accord.

JK AS

ORO
EP
F.P
15 PE

Afin d'anticiper la fin des renouvellements des RQTH, l'animateur handi'accord ou l'assistante sociale prendra contact avec les salariés concernés au moins 6 mois avant l'échéance de la reconnaissance.

Article 3.3.6.2 Des autorisations d'absence accordées une fois le handicap reconnu

En dehors des années concernées par la déclaration ou le renouvellement de la reconnaissance du handicap et dans la limite de 2 jours par an : des autorisations d'absences rémunérées (journée ou demi-journée) pourront aussi être validées par le manager pour toute démarche liée au handicap (démarches administratives ou médicales en lien direct avec la situation de handicap). Le salarié formule sa demande avec un délai de prévenance suffisant au regard de l'organisation de l'équipe de travail à laquelle il/elle appartient. Le salarié doit justifier a priori de sa demande en présentant sa convocation ou, le cas échéant, à posteriori, sur présentation d'un justificatif.

Article 3.3.6.3 Compenser le handicap des salariés dans leur vie de tous les jours

Renault Trucks SAS reconduit pour la durée du présent accord les aides financières visant à compenser le handicap des salariés dans leur vie de tous les jours et augmente pour la durée du présent accord certains plafonds. Pour être acceptée, l'aide doit concerner des dépenses d'aménagement ou de matériel (les dépenses liées aux prestations de soins médicaux sont exclues). Il peut notamment s'agir de prothèses auditives, de fauteuils roulants, de chaussures orthopédiques, de l'aménagement du domicile ou de surcoûts dus au handicap pour les déplacements (équipements adaptés à installer sur le véhicule personnel du salarié ou, si le salarié ne peut plus utiliser du fait de son handicap une voiture ou les transports en commun pour se rendre sur son lieu de travail : taxi ou transport adapté). Ces exemples sont non exhaustifs et les demandes sont étudiées au cas par cas par la mission handicap, en fonction du dossier transmis par les assistantes sociales.

Les modalités d'attribution des aides financières :

Les assistantes sociales transmettent à la Mission Handicap la demande d'aide financière qui doit comporter les éléments suivants :

- la description de la demande : pour être accordée, le lien entre la demande de participation financière et le handicap doit être clair. Il doit s'agir d'une demande de compensation du handicap : la mission handicap prend uniquement en charge les dépenses lorsqu'elles sont directement liées au handicap,
- les factures acquittées,
- le montant demandé de la prise en charge,
- les éléments administratifs suivants : nom / prénom du salarié, matricule, adresse personnelle, RIB,
- le justificatif du handicap,
- les aides obtenues par ailleurs (mutuelles, MDPIH, CPAM, Ageliph,...). En effet, la contribution de la Mission Handicap s'effectue déduction faite des aides obtenues en amont. Le salarié doit donc fournir les justificatifs d'acceptation ou de refus des différents organismes sollicités.

Le montant des aides :

ORO
JK M F-P EP
16 PE

Le montant accordé par la mission handicap ne peut pas excéder 1400 Euros par aide accordée et doit correspondre aux frais réellement engendrés, déduction faite des aides obtenues par ailleurs.

Cas particulier des salariés reconnus en situation de handicap suite à un accident du travail survenu dans son emploi chez Renault Trucks SAS reconnu par la sécurité sociale nécessitant l'utilisation d'un équipement ou d'un matériel spécifique : le montant accordé par la mission handicap ne peut pas excéder 2 400 Euros par aide accordée et doit correspondre aux frais réellement engendrés, déduction faite des aides obtenues par ailleurs.

Concernant les équipements adaptés à installer sur le véhicule personnel du salarié, la mission handicap prend en charge 50% du supplément de prix demandé pour l'aménagement, toujours dans la limite des plafonds cités ci-dessus.

Un salarié peut recevoir plusieurs aides dans une même année, si nécessaire (dans la limite des montants et des modalités précisés). Cas particulier de l'aménagement spécifique du véhicule au handicap : l'aide ne peut être accordée qu'une fois tous les 3 ans (sauf circonstances exceptionnelles).

Article 3.3.6.4 Action Logement

L'entreprise rappelle l'existence du dispositif « Action Logement » qui peut permettre, sous réserve de remplir les critères d'éligibilité, que des salariés devant faire face à une situation de handicap au sein du ménage bénéficient d'un « prêt accession » pour accompagner l'acquisition ou la construction dans le neuf et l'acquisition dans l'ancien sans travaux ou d'un « prêt travaux » qui permet de financer des travaux d'adaptation du logement à taux préférentiel lorsque le logement est occupé par une personne handicapée. Le service social est un interlocuteur privilégié du salarié pour aider à constituer les dossiers, y compris pour les demandes de logement social.

Article 3.3.7 Une protection contre le licenciement pour motif économique

Le fort taux de chômage des personnes handicapées montre que les profils en situation de handicap ont plus de difficultés que les autres profils à retrouver un emploi.

Ainsi, les salariés reconnus en situation de handicap bénéficient d'une protection contre le licenciement pour motif économique se matérialisant par une période de maintien dans l'emploi de 2 ans à compter de la date de la première reconnaissance du handicap.

Cette garantie est applicable sous réserve que le salarié ait informé l'entreprise de sa reconnaissance de handicap dans un délai de 3 mois suivant la notification de cette reconnaissance.

Cette garantie n'est pas applicable lorsque cette reconnaissance intervient après la notification du licenciement pour motif économique, que le préavis soit effectué ou non.

Par ailleurs, afin de s'assurer que les salariés en situation de handicap ne font pas l'objet d'une discrimination lorsqu'une mesure de licenciement est envisagée à leur encontre, l'entreprise rappelle que :

- les objectifs fixés au salarié handicapé doivent être réalistes et atteignables, et si besoin adaptés au regard du handicap du salarié.

DR

B

F.P
OK

17

ORO
EP
PE

- un licenciement pour inaptitude n'est mis en œuvre qu'en cas de déclaration d'inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail, d'impossibilité de reclassement ou de dispense de recherche de reclassement et après information de la mission handicap.

Article 3.4 En cas de départ de l'entreprise

Renault Trucks SAS rappelle tout d'abord sa volonté de réduire au maximum les départs non volontaires des salariés en situation de handicap de l'entreprise.

Pour la durée du présent accord, l'entreprise prend les mesures suivantes :

- Renault Trucks SAS s'engage à ce que les HRBP informent la mission handicap de toutes procédures de licenciement susceptibles d'être engagées à l'encontre d'un salarié déclaré en situation de handicap,
- Un accompagnement de type bilan de compétences pourra être proposé au cas par cas au salarié en situation de handicap qui quitte l'entreprise, en dehors d'un départ à la retraite, et qui en fait la demande,
- Le nombre de salariés handicapés licenciés pour inaptitude médicale sera communiqué lors de la commission de suivi de bilan. Le détail par établissement sera alors présenté.

En cas de licenciement pour un motif autre qu'économique, faute grave ou faute lourde, la période de préavis conventionnel est doublée.

En cas de licenciement pour inaptitude physique d'origine professionnelle, l'indemnité spécifique versée du fait du préavis non effectué ne sera pas, quant à elle, doublée. Ceci s'applique sans impacter l'indemnité spéciale de licenciement.

Article 3.5 L'accompagnement des salariés aidants familiaux ayant un proche en situation de handicap

De plus en plus de salariés accompagnent un proche en situation de handicap et sont donc considérés comme des « aidants familiaux ». Pour une meilleure conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie d'aidant, Renault Trucks SAS rappelle les mesures suivantes et s'engage à en faire la promotion :

Article 3.5.1 Le don de jours

La loi du 13 février 2018 permet désormais aux salariés proches aidants de personnes atteintes d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap de bénéficier du don de jours. Le salarié est concerné si il accompagne « *son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, un collatéral jusqu'au quatrième degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un*

pacte civil de solidarité, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.»

Article 3.5.2 Des horaires aménagés pour les aidants familiaux

Les salariés aidants familiaux d'une personne handicapée bénéficient d'aménagements d'horaires individualisés propre à faciliter l'accompagnement de cette personne. Les modalités d'adaptation des horaires seront décidées en accord avec le HRBP et le manager du salarié et devront s'inscrire dans le cadre des règles régissant l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Article 3.5.3 Des jours de congés supplémentaires pour les parents d'un enfant en situation de handicap

La loi a instauré pour tout salarié le droit de prendre un congé spécifique de deux jours en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Renault Trucks SAS va plus loin en octroyant au parent salarié(e) de l'entreprise ou à la personne ayant la tutelle d'un enfant handicapé, quel que soit son âge, trois jours ouvrés de congés par année civile pour un enfant handicapé. Ce droit s'étend aux personnes dont le conjoint, le concubin ou partenaires de PACS élève un enfant handicapé. Ces jours seront accordés sur présentation :

- du justificatif de la filiation de l'enfant,
- du document attestant du handicap d'un enfant : AEEH, RQTH, AAH, carte d'invalidité, orientation SESSAD, orientation ULIS, mise en place d'un AESH spécialisé.

Tant que le justificatif de handicap est valable et pendant la durée de l'accord, le salarié n'a pas à refaire la demande pour bénéficier des trois jours de congés supplémentaires annuels, éventuellement fractionnables en demi-journée.

Article 3.5.4 Compenser le handicap des aidés dans leur vie de tous les jours

Renault Trucks SAS reconduit pour la durée du présent accord et augmente le plafond des aides financières accordées aux salariés qui ont un conjoint ou un enfant en situation de handicap. Les aides visent à compenser le handicap de ces proches en situation de handicap dans leur vie de tous les jours. Pour être acceptée, l'aide doit concerner des dépenses d'aménagement ou de matériel (les dépenses liées aux prestations de soins médicaux sont exclues). Il peut notamment s'agir de prothèses auditives, de fauteuils roulants, de chaussures orthopédiques, de l'aménagement du domicile ou des équipements adaptés à installer sur le véhicule personnel du proche. Pour les salariés ayant un enfant en situation de handicap, cela peut concerner la prise en charge de frais pour pallier les surcoûts de la scolarité du fait du handicap.

Ces exemples sont non exhaustifs et les demandes sont étudiées au cas par cas par la mission handicap, en fonction du dossier transmis par les assistantes sociales.

Les modalités d'attribution des aides financières. :

JK

B

ORO
EPF.P
19 PEck

Les assistantes sociales transmettent à la Mission Handicap la demande d'aide financière qui doit comporter les éléments suivants :

- la preuve de la filiation ou du lien avec le conjoint,
- la description de la demande : pour être accordée, le lien entre la demande de participation financière et le handicap doit être clair. Il doit s'agir d'une demande de compensation du handicap : la mission handicap prend uniquement en charge les dépenses lorsqu'elles sont spécifiquement liées au handicap,
- les factures acquittées,
- le montant demandé de la prise en charge,
- les éléments administratifs suivants : nom / prénom du salarié, matricule, adresse personnelle, RIB,
- le justificatif du handicap,
- les aides obtenues par ailleurs (mutuelles, MDPH, CPAM, Ageliph,...). En effet, la contribution de la Mission Handicap s'effectue déduction faite des aides obtenues en amont. Le salarié doit donc fournir les justificatifs d'acceptation ou de refus des différents organismes sollicités.

Le montant des aides :

Le montant accordé par la mission handicap ne peut pas excéder 1400 Euros par aide accordée et doit correspondre aux frais réellement engendrés, déduction faite des aides obtenues par ailleurs.

Concernant les équipements adaptés à installer du fait du handicap du conjoint ou de l'enfant handicapé sur le véhicule personnel du salarié, de son conjoint ou de son enfant, la mission handicap prend en charge 50% du supplément de prix demandé pour l'aménagement, toujours dans la limite du plafond cité ci-dessus.

Un salarié peut recevoir pour son enfant ou son conjoint handicapé plusieurs aides dans une même année, si nécessaire (dans la limite des montants et des modalités précisés).

Cas particulier de l'aménagement spécifique du véhicule au handicap : l'aide ne peut être accordée qu'une fois tous les 3 ans (sauf circonstances exceptionnelles).

IV. FAIRE EVOLUER LES MENTALITES

L'entreprise réaffirme dans ce 11^{ème} accord l'importance de communiquer sur le sujet du handicap. Renault Trucks SAS veillera à ce que les actions de communication touchent l'ensemble des salariés, quel que soit leur établissement et leur statut. Pour cela, différents canaux de communication pourront être utilisés (intranet, mails, journaux et newsletters internes, affichettes, écrans TV, déploiement des messages lors des réunions d'équipe y compris au sein des UEP, événements...).

Article 4.1 Communiquer sur l'handi'accord

L'entreprise communiquera sur les mesures principales de l'handi'accord auprès de tous les salariés dès l'accord signé et après avoir réuni la commission de suivi de manière à travailler ensemble, afin d'avoir la communication la plus efficace possible. Une

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "ORO", "EP", "PE", "F.P.", and "20".

communication nouvelle sera effectuée à la fin de l'année 2022 et des suivantes pendant la durée de validité de l'accord.

L'entreprise veillera à ce que tout nouvel embauché soit rapidement informé de la politique handicap de l'entreprise (remise d'une copie de l'accord ou, à minima, récapitulatif des principales mesures de l'handi'accord).

Article 4.2 Communiquer sur le sujet du handicap

Renault Trucks SAS continuera à mener des actions de sensibilisation et d'information sur le sujet du handicap, de façon à faire évoluer les mentalités et à lutter contre les idées préconçues.

Article 4.3 Communiquer sur l'engagement de nos salariés en faveur du handicap

Renault Trucks SAS attribuera 3000 euros début 2022 à une association œuvrant pour le handicap pour valoriser l'engagement bénévole des salariés de l'entreprise en faveur du handicap.

Article 4.4 Communiquer entre managers sur le sujet du handicap

L'entreprise souhaite si besoin mettre en place des groupes de pairs entre managers pour faciliter les échanges de pratique sur le sujet du handicap.

V. ANIMER L'ACCORD A TOUS LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE

Renault Trucks SAS réaffirme que le handicap concerne toutes les parties prenantes de l'entreprise.

Ce chapitre détaille pour les 3 années à venir la façon dont l'accord sera animé et mis en œuvre ainsi que les rôles des nombreux acteurs impliqués.

La direction de l'entreprise

Les questions liées au handicap sont traitées deux fois par an selon l'organisation suivante : une réunion annuelle de la structure de gouvernance composée des cadres dirigeants représentatifs de toutes les fonctions, la Mission Handicap et ses principaux relais locaux (animateurs handi'accord), le pôle RSE, un médecin référent et un ergonome référent. Les syndicats signataires étant invités à cette réunion.

Une synthèse des travaux sera portée à la connaissance des organisations syndicales signataires lors de la commission de suivi annuelle de bilan de l'accord et une fois par an lors d'un CSEC. Une seconde réunion de commission de suivi (et non de bilan) se tiendra chaque année sur un sujet de travail : la communication sur les mesures de l'accord début 2022.

Pour rappel, les membres de chaque comité de direction sont responsables de la mise en œuvre du présent accord dans leur périmètre respectif. Chaque chef d'établissement a la responsabilité de décliner sur son périmètre l'handi'accord.

JK B F.P. ORO
21 PE

Les managers

Les managers sont des acteurs clés dans la mise en œuvre de la politique handicap de l'entreprise. Lorsqu'ils managent un collaborateur en situation de handicap, ils veillent à ce que le salarié bénéficie dans les meilleurs délais des éventuels aménagements à réaliser. Pour les aider, ils s'appuient essentiellement sur le médecin du travail, le HRBP, l'animateur handi'accord, le service social et l'ergonome.

Les managers sont aussi des acteurs clés dans la décision d'intégrer un nouveau collaborateur en situation de handicap au sein de leurs équipes.

Les managers peuvent solliciter leur animateur handi'accord pour concevoir et déployer des actions de sensibilisation au handicap.

Les HRBP

Le rôle des HRBP en matière de handicap est de déployer la politique ressources humaines de l'entreprise au sein de leur entité en favorisant l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Les salariés en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap expriment leur éventuel besoin d'aménager leur poste ou leur situation de travail auprès de l'interlocuteur de leur choix (médecin du travail, animateur handi'accord, HRBP, manager, assistantes sociales,...). Le médecin du travail valide la solution d'aménagement à mettre en œuvre le cas échéant.

L'entreprise pourra mettre en place, en fonction des besoins, des échanges et des partages d'expérience entre salariés handicapés, sur leur temps de travail.

La Mission Handicap

La Mission Handicap est hébergée par le Centre d'Expertise RH. Sa responsabilité principale est de garantir la bonne application de toutes les mesures de l'handi'accord sur le périmètre de Renault Trucks SAS. La Mission Handicap veille à mettre en place la gouvernance et anime le réseau des animateurs handi'accord. Elle est également en charge du suivi général et de la consolidation des actions menées en faveur du handicap.

Les animateurs handi'accord

Chaque établissement nomme un animateur handi'accord et veille à ce que celui-ci soit connu de tous, et de toutes les catégories socio-professionnelles. La variété des activités sur l'établissement de Lyon rend souhaitable la nomination d'un animateur handi'accord par entité. Le rôle principal de l'animateur est de mettre en œuvre sur son périmètre l'handi'accord, en adaptant les actions en fonction des problématiques spécifiques du secteur. Il est important qu'il connaisse bien les situations individuelles des salariés handicapés de son secteur, qu'il soit force de propositions et en support de la Mission Handicap.

DK
OR
F.P
OK 22
EP
PE

La fiche de mission d'un animateur handi'accord figure en annexe du présent accord.

Lorsqu'un nouvel animateur handi'accord est nommé (via un appel à candidatures), la mission handicap le rencontre pour lui préciser le rôle et le temps nécessaire dont il devra disposer pour la réalisation de sa mission. Le salarié s'engage dans ce nouveau rôle après avoir obtenu l'accord de son manager, qui veillera à lui laisser le temps nécessaire pour l'exercice de sa mission. Le manager prendra en compte le rôle d'animateur handi'accord dans l'évaluation annuelle du salarié.

L'entreprise veillera à diversifier le profil professionnel des animateurs handi'accord.

Tout nouvel animateur handi'accord bénéficie d'une formation pour accomplir sa mission.

Le groupe de travail handi'accord

L'animateur handi'accord devra constituer dans son secteur un groupe de travail constitué de salariés issus du terrain/métier, de l'assistante sociale, de la fonction RH, de l'ergonome et de Real Estate. La mission principale de ce groupe est de sécuriser sur le périmètre le déploiement et l'atteinte des objectifs de l'accord. Le groupe de travail se réunit trimestriellement et est présidé par un membre du comité de direction. Une synthèse des travaux sera portée à la connaissance des CSE et discutée lors de ceux-ci deux fois par an.

Les médecins du travail

Les médecins du travail sont des acteurs essentiels de la préservation de la santé des salariés. Ils sont les interlocuteurs des salariés pour toute question concernant leur santé. Le rôle des médecins est important dans les domaines de l'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés handicapés. Le médecin est par ailleurs un interlocuteur privilégié pour conseiller et orienter les salariés dans les démarches de RQTH.

Afin de préparer au mieux l'arrivée sur son poste d'un salarié en situation de handicap, le HRBP, l'animateur handi'accord ou le manager sollicite le médecin du travail pour ce qui concerne les aménagements éventuels à réaliser.

Le rôle des médecins du travail est également important dans le domaine du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Ils préconisent si besoin des mesures de compensation rendues nécessaires par la situation de handicap en s'appuyant éventuellement sur des experts comme l'ergonome ou des fournisseurs spécialisés.

Les salariés handicapés bénéficient d'un suivi médical adapté. Lors de la visite d'information et de prévention, ils doivent être orientés sans délai vers le médecin du travail, lequel peut donc préconiser des adaptations de leur poste et doit déterminer la périodicité et les modalités du suivi de leur état de santé. En tout état de cause, les examens périodiques doivent être renouvelés au minimum tous les 3 ans (contre une périodicité de 5 ans maximum pour les salariés bénéficiant d'un suivi médical individuel classique).

DR
B
ORD
F.P
23
EP
PE

Le service social

Grâce à son approche globale, située à l'interface entre la vie professionnelle et personnelle, le service social accompagne les salariés en situation de handicap dans de nombreuses démarches. Le service social transmet par exemple à la mission handicap les demandes d'aides financières. Il peut également accompagner le salarié dans les démarches administratives de reconnaissance de handicap.

Les ergonomes

En matière de handicap, les ergonomes peuvent être consultés pour apporter leur expertise sur des situations de travail. Les recommandations peuvent porter sur des aménagements du poste de travail tout comme sur des modifications d'organisation. Ils réalisent également les études de poste jugées nécessaires.

Les recruteurs

Les chargés de recrutement sont régulièrement sensibilisés au handicap et participent aux événements emploi spécialisés.

Real Estate

Les collaborateurs de Real Estate sont les garants de la prise en compte du handicap lors des projets immobiliers et s'assurent du respect des obligations légales en matière d'accessibilité et de voirie.

La Direction Achats

La direction des achats a la responsabilité de la mise en œuvre de la politique de recours au secteur du travail adapté et protégé.

Les Instances Représentatives du Personnel

Conformément à la loi :

- La déclaration sur l'emploi des personnes en situation de handicap (non nominative) est portée à la connaissance de chaque CSE une fois par an.
- Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE ou la CSSCT si délégation de pouvoir par le CSE, a pour mission de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.
- L'instance est consultée sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- Dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, le CSE central doit être informé des mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

DT M F.P. OK 24 ORG EP PE

En plus de la loi et pour rappel se tiennent des commissions de suivi ou de gouvernance.

Les commissions de suivi de l'accord avec les organisations syndicales signataires

Une commission de suivi de bilan a lieu chaque année entre la direction et les organisations syndicales signataires. La commission de suivi est composée de deux membres de la Direction et de deux représentants par organisation syndicale signataire.

Au cours d'une autre commission, une séance de travail aura lieu avec les organisations syndicales signataires sur un thème décidé au préalable et conjointement entre la direction et les partenaires sociaux. Le thème de la communication a été choisi pour 2022.

VI. LES DISPOSITIONS FINALES

Article 6.1 Durée de l'accord, entrée en vigueur et révision

Le présent accord s'applique au niveau de l'entité légale Renault Trucks SAS.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022, Cet accord cessera de produire ses effets le 31.12.2024.

Une négociation de révision pourra être engagée conformément aux dispositions de l'article L2261-7-1 du code du travail.

Article 6.2 Suivi et rendez-vous

Dans l'hypothèse où de nouvelles dispositions légales ou conventionnelles ayant une incidence sur les dispositions du présent accord viendraient à intervenir, il est convenu d'organiser une rencontre entre les parties intéressées pour en examiner les conséquences.

Article 6.3 Notification, dépôt et publicité

Le présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du Code du travail. Il fera l'objet des mesures de publicité prévue aux articles L. 2262-5, R. 2262-1 et 2 du Code du travail.

Le présent accord sera mis à disposition des salariés auprès des services du personnel et mis sur l'Intranet.

Fait à Saint-Priest en 8 exemplaires originaux, le 10 février 2022

DT

H

F.P
OK

ORO
EP
25 PE

VII. ANNEXES

Annexe 1 : Fiche de mission animateur handi'accord

Annexe 2 : Indicateurs de suivi

Annexe 3 : Glossaire

Annexe 4 : Process don de jours

JK

ORO

F.P EP

OK 26 PE

Annexe 1 : Fiche de mission / animateur handi'accord

Rôle principal : animer et déployer sur votre périmètre l'handi'accord, en adaptant les actions en fonction des problématiques spécifiques de votre secteur.

Responsabilités :

- Faire connaître les mesures de l'accord à tous les salariés de votre périmètre,
- Sensibiliser les salariés sur le sujet du handicap soit en relayant les communications transmises par la mission handicap à tous les salariés de votre secteur soit en impulsant des actions de communication spécifiques,
- Être un relai dans votre périmètre pour l'intégration, le maintien dans l'emploi et la formation des personnes handicapées,
- Accompagner la mise en œuvre des dispositions prévues dans l'accord et suivre l'application des actions en faveur du handicap dans votre périmètre,
- Proposer à chaque salarié en situation de handicap de votre secteur une rencontre, à minima dès son intégration puis une fois par an, pour faire le point sur ses éventuels besoins spécifiques,
- Assurer le suivi des renouvellements des RQTH,
- Promouvoir le recours au secteur du travail adapté et protégé,
- Adresser à People Services les demandes d'autorisations d'absence (la mesure des 2 jours pour déclaration / renouvellement RQTH),
- Être un interlocuteur clé pour les acteurs qui interviennent sur le champ du handicap : HRBP, managers, service de santé au travail, service social, service recrutement, chef de projet ESAT/EA,...
- Réaliser les reportings à la mission handicap et suivre les indicateurs propres au suivi des actions menées et au pilotage de l'activité,
- Participer au groupe de travail handi'accord et partager les bonnes pratiques

JK

B

ORD
EP
F.B
PE

Annexe 2 : Indicateurs de suivi (lors de la commission de suivi annuelle de bilan avec les organisations syndicales signataires)

Plan d'embauche de personnes handicapées

- Initiatives visant à favoriser l'insertion professionnelles des personnes handicapées,
- Nombre de recrutements en CDI,
- Nombre de stagiaires / alternants accueillis.

Plan de maintien dans l'emploi de personnes handicapées

- Aménagements de poste / reclassements / bilans effectués,
- Nombre de bénéficiaires de la mesure visant à accompagner la fin de carrière,
- Nombre de bénéficiaires de la mesure des deux jours de congés les années concernées par la déclaration / renouvellement du handicap,
- Nombre de bénéficiaires de l'aide forfaitaire accordée pour toute nouvelle déclaration de handicap ou pour un renouvellement intervenant postérieurement à la signature du présent accord,
- Nombre d'aides financières accordées aux salariés / à leurs conjoints/enfants en situation de handicap,
- Nombre de jours de congés accordés aux salariés ayant un enfant en situation de handicap.

Plan d'insertion et de formation des personnes handicapées

- Formations spécifiques et nombre de personnes les ayant suivies

Secteur du travail adapté et protégé

- Volume d'activité et type d'activités sous-traitées au secteur du travail adapté et protégé

Communication

- Actions de communication mises en œuvre

DR
M
OK
PE
ORO
EP
F.P

Annexe 3 : Glossaire

AAH : Allocation aux adultes handicapés.

AEH : Allocation d'éducation de l'enfant handicapé.

ADAPT : Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Créée en 1987, confortée dans son rôle en 2005, l'Agefiph a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées.

AESH : Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap. L'AESH est une personne qui aide à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap.

OPS : Organismes de placement spécialisés. Les OPS proposent aux personnes en situation de handicap et aux employeurs des accompagnements pour soutenir leurs démarches de recherche d'emploi, de recrutement ou de maintien dans l'emploi. Les OPS assurent désormais les missions des Cap emploi et des Sameth.

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Les CDAPH ont été créées par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Au sein de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), la CDAPH prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée, sur la base de l'évaluation réalisée par une équipe pluridisciplinaire et du plan de compensation proposé.

CRP : Centre de rééducation professionnelle.

DOETH : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

EA : Entreprise adaptée. Les entreprises adaptées permettent à des travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs capacités.

ESAT : Etablissement et service d'aide par le travail. Un Ésat est une structure qui propose aux personnes en situation de handicap une activité professionnelle et un soutien médico-social et éducatif.

MDE : Maintien dans l'Emploi.

MDPH : Maisons départementales des personnes handicapées. Créées par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, les MDPH exercent, dans chaque département, une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs proches, d'attribution des droits ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap. C'est auprès de la MDPH de leur lieu de résidence que les personnes handicapées et leurs proches peuvent ainsi disposer de toute l'information sur leurs droits et déposer les demandes relatives aux prestations qui leur sont destinées (prestation de

JK M PE ORO EP F.P 29

compensation du handicap, allocation d'éducation de l'enfant handicapé, carte mobilité inclusion, etc.).

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises.

SESSAD : Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile.

ULIS : Unités localisées pour l'inclusion scolaire.

DN
R
OK
PE
ORD
EP
30
F.P

Annexe 4 : Process don de jours



DON DE JOURS : SOYONS SOLIDAIRES !

Qu'est-ce que le don de jours ?

Chaque salarié peut donner des jours de CET pour permettre à d'autres salariés de pouvoir s'occuper d'un proche atteint d'une maladie grave, d'une perte d'autonomie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

Vous avez envie de donner des jours ?

Vous pouvez décider soit de donner des jours à un salarié en particulier soit les verser dans un fonds de solidarité.

- 1/ Je remplis le formulaire disponible dans l'Employee Center (absences – don de jours Renault Trucks SAS) ou auprès de l'assistante sociale de mon secteur.
- 2/ Je le fais parvenir à l'assistante sociale de mon secteur ou à Info.don.de.jours@renault-trucks.com

Vous avez besoin de recevoir des jours ?

- 1/ Je demande au médecin qui suit mon proche un certificat médical détaillé.
- 2/ Je remplis une attestation sur l'honneur par laquelle je déclare être aidant de mon proche. Une fiche d'information à remettre au médecin et un modèle d'attestation sur l'honneur sont disponibles dans l'Employee Center ou auprès de votre assistante sociale.
- 3/ Je transmets ces éléments sous pli cacheté et confidentiel au médecin référent : Docteur Pascal Gauchet – courrier interne : BLV 00F 015 ou à mon assistante sociale, qui les lui transmettra.

Vous avez des questions ?

Rendez-vous dans l'Employee Center (don de jours RT SAS) ou contactez l'assistante sociale de votre périmètre pour avoir plus d'informations.

Vous pouvez aussi contacter la boîte fonctionnelle : Info.don.de.jours@renault-trucks.com

Handwritten signatures and initials:
 - A large signature on the left.
 - Initials 'OK' and 'PE' in blue ink.
 - Initials 'OK', 'EP', and 'F-P' in black ink.
 - The number '31' is written below the initials.