

## **ACCORD-CADRE RELATIF A L'EMPLOI ET A L'INSERTION DE TRAVAILLEURS HANDICAPES**

### ♦ **Préambule**

Afin de soutenir et d'intensifier l'effort déjà engagé par certains établissements, la Direction du CEA et les organisations syndicales sont convenues de conclure un accord-cadre visant à faciliter l'accès et le maintien de l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Cet accord-cadre national définit des principes et propose des dispositions offrant aux centres les perspectives de négociation pour mettre en œuvre localement les évolutions nécessaires pour atteindre les objectifs définis au niveau central en matière d'emploi et d'insertion des personnes handicapées.

Certaines dispositions du présent accord sont d'application directe, d'autres sont subordonnées, pour leur mise en œuvre, à la signature d'accords locaux. Ces accords seront négociés au niveau des établissements, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives et conclus pour une durée de trois ans.

L'objectif des accords locaux, sur une période définie, sera de faciliter l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, avec des objectifs en matière de recrutements.

Le présent accord-cadre s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987.

## **I . CHAMP D'APPLICATION**

### ♦ **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord-cadre est applicable à l'ensemble des établissements du CEA.

### ♦ **Article 2 : Population concernée**

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés reconnus Travailleurs Handicapés par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP), et autres catégories bénéficiaires prévues par le Code du travail.

## **II . ORGANISATION FONCTIONNELLE**

### ♦ **Article 3 : Coordinateur national de l'accord**

Un coordinateur national, chargé de la mise en œuvre du présent accord, est désigné par le Directeur de la DRHRS. Il conseille et informe les centres, et assure la coordination des actions des coordinateurs des accords locaux.

Le coordinateur national est habilité à représenter le CEA auprès des organismes partenaires de l'entreprise dans le cadre de conventions nationales avec le secteur protégé et avec les organismes chargés de la formation et de l'insertion des personnes handicapées.

Il est chargé de nouer des contacts avec d'autres entreprises ayant signé des accords pour l'insertion des personnes handicapées, afin de tirer parti de leur retour d'expérience et de mettre en place, dans toute la mesure du possible, des synergies efficaces.

En dernier ressort, le coordinateur national de l'accord peut être amené à traiter, avec l'aide du réseau des coordinateurs locaux, des difficultés individuelles rencontrées par les travailleurs handicapés du CEA, liées directement ou indirectement à leur handicap.

♦ **Article 4 : Réseau des coordinateurs locaux**

Les accords locaux signés dans le cadre du présent accord-cadre doivent prévoir la désignation, par le Directeur de centre, d'un coordinateur local, chargé de la mise en œuvre de l'accord d'établissement.

Il a pour mission de veiller à la mise en œuvre des dispositions et objectifs de l'accord-cadre, et de veiller au respect des objectifs de progrès notamment en matière de recrutements.

Il s'appuie sur un réseau de correspondants de l'accord, désignés pour chaque direction implantée sur le centre.

♦ **Article 5 : Suivi des accords**

Les accords locaux prévoient les modalités de suivi de leur application. Ces modalités doivent être parties intégrantes de la négociation.

Le coordinateur national, en collaboration avec les coordinateurs locaux, établit et soumet annuellement à la commission économique et de l'emploi du comité national un rapport sur l'application, le suivi et le bilan du présent accord-cadre et des accords locaux.

<b>III . MISE EN OEUVRE</b>
-----------------------------

♦ **Article 6 : Conclusion d'accords locaux**

Chaque établissement doit ouvrir des négociations dans les trois mois suivant la signature de l'accord-cadre dans la perspective d'aboutir sous un délai d'un an à la conclusion d'un accord local.

Pour les établissements disposant déjà d'un accord local, les dispositions du présent accord-cadre seront intégrées à l'occasion du renouvellement de l'accord local.

♦ **Article 7 : Objectif de recrutements en milieu ordinaire de travail**

Les centres devront intensifier leurs relations avec les Etablissements d'enseignement et tous les organismes agréés pour le placement de personnes handicapées. Des conventions de partenariat nationales pourront être conclues avec les Etablissements susceptibles d'avoir des liens avec une majorité de centres du CEA, dans les conditions fixées à l'article 3.

Une attention particulière doit être portée à l'emploi possible de personnes handicapées dès la définition des postes, lors de l'établissement des plans de recrutement. La définition du poste doit préciser les attentes du responsable hiérarchique et les spécifications ergonomiques du poste et de son environnement.

Les recrutements sont déterminés par les profils des postes à pourvoir en fonction des plans d'emploi du CEA.

Les accords locaux devront comprendre un objectif pluriannuel de progrès notamment en matière de recrutements de personnes handicapées par rapport au nombre de recrutements en contrat à durée indéterminée ou déterminée sur la période d'application des accords locaux (3 ans), avec la perspective de se rapprocher à terme du quota légal d'emploi de travailleurs handicapés.

Des droits à recrutement spécifiques permettant l'accueil de travailleurs handicapés pourront être accordés au cas par cas ; tout poste initialement proposé par une unité en mobilité interne sera ouvert systématiquement par la DRHRS au recrutement avec attribution du droit à recrutement correspondant si cela permet le recrutement d'un travailleur handicapé.

Les stages en entreprise peuvent être l'occasion, pour une personne handicapée, de démontrer ses compétences professionnelles et d'acquérir une expérience en entreprise. Dans cette optique, les établissements du CEA peuvent contribuer à la réalisation de l'objectif de recrutements par le biais de

contrat d'insertion en alternance, de stagiaires provenant d'établissement d'enseignement, d'universités, d'organismes d'insertion des étudiants et de centre de formation de salariés.

Pour faciliter une meilleure adéquation entre les besoins du CEA et les compétences disponibles, des modalités pratiques permettant d'informer systématiquement les organismes agréés sur les offres d'emploi du CEA devront être mis en place localement.

♦ **Article 8 : Accueil et insertion du travailleur handicapé**

♦ **Article 8-1 : Actions de communication et de sensibilisation**

Des actions de communication et de sensibilisation doivent être menées au niveau le plus approprié, notamment auprès des responsables du recrutement et des futurs responsables hiérarchiques. Par ailleurs, l'ensemble des membres du service est informé et sensibilisé de l'arrivée d'un collaborateur handicapé, en mettant en valeur le poste du nouveau collaborateur.

♦ **Article 8-2 : Tuteur**

Un tuteur sera choisi dans l'environnement professionnel immédiat du travailleur handicapé recruté afin de faciliter et de réussir son insertion. Ce tuteur accompagnera professionnellement le travailleur handicapé pendant les premiers mois de présence au CEA.

Il bénéficiera au minimum de deux journées de formation spécifique, organisées par des organismes spécialisés, préalablement à l'arrivée des nouveaux venus.

Le coordinateur national et les coordinateurs locaux joueront par la suite un rôle de conseiller auprès de ces tuteurs.

Une réunion préliminaire se tiendra entre le tuteur, le coordinateur local et le correspondant de la direction concernée, dans un délai suffisant préalablement à l'arrivée du travailleur handicapé afin de déterminer les aménagements du poste de travail encore nécessaires pour une insertion optimale du nouveau recruté.

Le tuteur doit être valorisé au regard des compétences et de l'investissement nécessaires à la réussite de l'insertion du travailleur handicapé.

♦ **Article 8-3 : Postes de travail**

Les accords locaux signés dans le cadre du présent accord-cadre doivent prévoir, si nécessaire, l'aménagement des postes de travail, (qu'il s'agisse de travailleurs handicapés déjà présents au CEA ou de nouveaux recrutés), en association avec la médecine du travail et le CHSCT afin d'améliorer l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

♦ **Article 9 : Formation du travailleur handicapé**

Le travailleur handicapé bénéficie, comme tous les salariés du CEA, de la formation professionnelle, nécessaire au maintien et au développement de ses capacités tout au long de son parcours professionnel.

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, le CEA prend en charge les actions de formation suivies par le travailleur handicapé en vue de l'adaptation à la nouvelle affectation, dans le cadre de l'article 138 de la Convention de travail.

♦ **Article 10 : Accords centraux avec le milieu protégé**

Des accords centraux concernant la collaboration avec le milieu protégé (ateliers protégés et centres d'aide par le travail) pourront être signés. Ces accords centraux devront appliquer la politique générale du CEA en matière de gestion de la sous-traitance et les règles d'achat public en vigueur au CEA.

Ces accords centraux avec le milieu protégé pourront prévoir :

- les modalités de conclusion et l'importance des contrats locaux de fourniture, sous-traitance et prestations de service ;
- les types d'actions d'insertion et de formation à organiser en partenariat avec les établissements ;
- les modalités de cession de matériel réformé.

#### IV . DISPOSITIONS GÉNÉRALES

♦ **Article 11 : Budget**

Le budget affecté au financement des actions définies par les accords locaux doit permettre de remplir les obligations légales relatives aux travailleurs handicapés et doit notamment favoriser les actions directes.

♦ **Article 12 : Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord-cadre est conclu pour une durée indéterminée.

♦ **Article 13 : Mise en conformité avec les évolutions législatives et réglementaires**

Dès lors que des évolutions législatives et réglementaires auraient des effets directs sur les dispositions de l'accord, les parties conviennent de se rencontrer pour procéder à une mise en conformité de l'accord.

\* \* \* \* \*

Pour le Commissariat à l'Energie Atomique

Le Directeur des Ressources Humaines  
et des Relations Sociales



Patrick Spagnol

Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (CFDT)

Signé

S. CHENET



Pour le Syndicat National de l'Energie Nucléaire (CFEC)

Signé


THOMAS Pascal



Pour le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés de  
l'Energie Atomique (CFE-CGC)

Signé

Sous réserve qu'il y ait homogénéité de fond des futurs accords locaux  
qui seront négociés dans les établissements CEA.

 Martial FABRE

Pour l'Union Nationale des Syndicats de l'Energie Atomique (CGT)

Signé

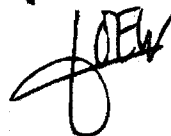
Ripp JP



Pour l'Union Nationale des Syndicats de l'Energie Nucléaire, de la Recherche et des  
Industries Connexes (CGT-FO)

Signé

Jean Claude LOEW



Pour le Syndicat Professionnel Autonome des Agents de l'Energie Nucléaire (SPAEN)

Signé

Jean-Louis GRECO



Fait à Paris, le 8/11/2001.