



Accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap au sein du groupe NTN EUROPE

ENTRE LES SOUSSIGNÉES

La **Société NTN EUROPE**, dont le siège social est situé à Annecy (74000) 1 rue des Usines, représentée par Monsieur Laurent GUIOT, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, ci-après dénommé la « Société ».

d'une part,

ET

Les **représentants désignés par les Organisations Syndicales Représentatives** au sein du périmètre constitué de la société NTN Europe et de sa filiale française la société SNR Cévennes, dûment mandatés par leur confédération pour conclure en leur nom le présent accord.

d'autre part.

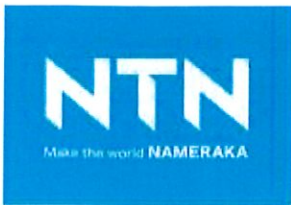


NTN Europe

1 rue des Usines - BP 2017 - 74010 Annecy Cedex - France - Tel. +33(0)450663000

S.A. au capital de 322 639 919 € - RCS ANNECY B 325 821 072 - Id. Fiscale FR 48 325 821 072 - SIRET 325 821 072 00015 - Code APE 2815 Z - Code NACE 28.45

LG 1
PS
PS
PS



SOMMAIRE

Chapitre 1 : Structure de l'accord..... 3
Article 1-1 : Champ d'application..... 3
Article 1-2 : Durée d'application de l'accord..... 3
Article 1-3 : Bénéficiaires..... 3
Article 1-4 : Pilotage..... 4
Chapitre 2 : Recrutement et insertion professionnelle..... 4
Article 2-1 : Maintenir les embauches..... 4
Article 2-2 : Diversifier les sources de recrutement 4
Article 2-3 : Développer les relations de travail avec les secteurs adaptés et protégés 5
Article 2-4 : Etude ergonomique..... 5
Article 2-5 : Formation du personnel de sécurité 5
Chapitre 3 : Maintien dans l'emploi..... 6
Article 3-1 : Dispositifs de maintien dans l'emploi..... 6
Article 3-2 : Mesures d'accompagnement 7
Article 3-3 : AGEFIPH 8
Article 3-4 : Mesures d'aides à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé 8
Chapitre 4 : Sensibilisation..... 9
Article 4-1 : Campagnes de communication 9
Article 4-2 : Actions de formation 9
Article 4-3 : Communication des dispositifs de l'accord..... 9
Article 4-4 : Autorisations d'absences payées pour bénévolat..... 10
Chapitre 5 : Proches aidants 10
Article 5-1 : Communication 10
Article 5-2 : Utilisation CESU préfinancés 11
Article 5-3 : Adaptation du dispositif « Congés enfants malades » aux enfants en situation de handicap..... 11
Chapitre 6 : Dispositions générales..... 11
Article 6-1 : Révision de l'accord 11
Article 6-2 : Clause de rendez-vous 12
Article 6-3 : Dépôt de l'accord 12



LG
PS
PS
DJ



Préambule

Le précédent accord relatif au handicap au sein du Groupe NTN Europe prenant fin le 31 décembre 2024, de nouvelles négociations ont été menées les mardis 17 septembre et 15 octobre afin de parvenir à un accord pour les trois années civiles à venir.

L'accord précédent a été une réussite pour le Groupe dans le domaine du handicap. Il a permis, entre autres, une forte augmentation du taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap. L'objectif fixé à 0,5% par an a été largement atteint.

L'accord a également permis une amélioration globale des conditions de travail dans la Société pour les salariés en situation de handicap. Des actions ont été mises en place afin que le handicap soit mieux reconnu au sein de notre Groupe.

Fort de ce succès, le Groupe NTN Europe souhaite faire perdurer ses efforts en la matière.

C'est dans ce contexte que les Parties ont décidé ce qui suit :

Chapitre 1 : Structure de l'accord

Article 1-1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés du groupe NTN Europe en France.

Pour rappel, le groupe NTN Europe en France est composé de la société NTN Europe et de sa filiale française, à savoir la société SNR CEVENNES.

Il se substitue de plein droit à toutes dispositions conventionnelles, usages et engagements unilatéraux ayant le même objet, dont l'accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le Groupe, signé en 2021.

Article 1-2 : Durée d'application de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025 et est conclu pour une durée de 3 ans.

Article 1-3 : Bénéficiaires

Cet accord s'applique aux salariés de la Société bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Le chapitre 5 du présent accord s'applique également aux salariés dits « proches aidants ».



LG 3

PJ
PJ
PJ

Article 1-4 : Pilotage

Afin de développer cet accord dans les meilleures dispositions, celui-ci sera notamment piloté par les référents handicap des deux sociétés (NTN Europe et SNR Cévennes), accompagnés par le service de Prévention et de Santé au travail et l'ergonome Groupe.

Les membres du CSE seront également informés dans le cadre de la Commission Formation du développement des dispositions de l'accord. L'ensemble des informations nécessaires sera intégré dans la BDES (effectifs, déclaration obligation d'emploi des travailleurs handicapés).

Chapitre 2 : Recrutement et insertion professionnelle

Article 2-1 : Maintenir les embauches

La Société a réussi à faire progresser de façon notable son taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap. Elle souhaite maintenir un taux élevé en la matière en continuant à appliquer les mesures mises en place lors du premier accord :

- L'intégration sur l'ensemble des offres d'emploi d'une mention faisant état de la politique inclusive de la société
- La dispense de formations « recruter sans discriminer » spécifiques au handicap

De plus, la Société mettra en place des actions d'intégration afin de faire intervenir des personnes en situation de handicap dans l'entreprise pour leur faire découvrir nos métiers. Si nécessaire, les équipes recevant des personnes en situation de handicap seront formées et sensibilisées sur le sujet.

Des données chiffrées seront communiquées en Commission Formation et intégrées dans la BDES afin que les représentants du personnel puissent avoir un suivi.

Article 2-2 : Diversifier les sources de recrutement

Pour maintenir ses embauches, la Société s'engage à diversifier ses sources de recrutement et faire appel à des acteurs spécialisés :

- CAP Emploi ;
- Agences intérimaires spécialisées ;
- France Travail ;
- Association d'insertion professionnelle ;
- Centres de formation.

Des journées dédiées pourront être organisées sur les sites afin de solliciter ces acteurs du recrutement, notamment dans le cadre de notre école LEARN.

Article 2-3 : Développer les relations de travail avec les secteurs adaptés et protégés

Afin de développer les relations de travail avec les secteurs adaptés et protégés, la Société continuera de recourir :

- aux Entreprises Adaptées (**EA**)
- aux Etablissements et Services d'Aide par le Travail (**ESAT**)

La Société entend faire perdurer une relation de proximité avec ces organismes concernés qui permettent de créer de l'emploi indirect. Cette relation peut également être l'opportunité de réaliser des transferts de compétences avec ces entreprises.

Article 2-4 : Etude ergonomique

Consciente de l'importance de l'intégration de l'ergonomie dans l'amélioration des conditions de travail, la Société contient dans ses effectifs un ergonome groupe qui va pouvoir, avant la prise de poste, réaliser une analyse ergonomique interne afin de prévoir les aménagements possibles à la prise de poste par une personne en situation de handicap.

Dans ce cadre, les services de santé au travail travailleront de concert avec les ressources humaines en formulant les préconisations médicales nécessaires afin d'étudier les possibilités d'aménagements sur les postes en question.

Cette analyse de la situation ne s'entend pas seulement d'une manière physique mais englobe les facteurs psychosociaux, environnementaux et organisationnels.

Article 2-5 : Formation du personnel de sécurité

Dans plusieurs établissements de la Société, l'accueil est réalisé par le personnel de sécurité.

Afin de garantir un accueil adapté, la Société a veillé à ce que le personnel de sécurité soit formé à l'accueil de personnes en situation de handicap.

La Société continuera de demander au prestataire de former ses salariés à l'accueil des personnes en situation de handicap.

Chapitre 3 : Maintien dans l'emploi

Article 3-1 : Dispositifs de maintien dans l'emploi

La Société tient à rendre prioritaire le maintien dans l'emploi dans sa politique d'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour cela, la Société a décidé de mettre en place plusieurs mesures :

1. Aménagements horaires sur avis du médecin du travail

Les médecins du travail seront sollicités dans le cadre d'aménagements horaires lorsque la situation du salarié en situation de handicap le nécessite et en application des dispositions légales.

Dans ce cadre, un rapprochement des responsables ressources humaines avec le service Prévention et Santé au travail est effectué afin de parvenir à un aménagement des horaires du travail en adéquation avec l'organisation de l'activité dans l'établissement.

2. Mise en place d'une Cellule de maintien dans l'emploi

Une Cellule de maintien dans l'emploi sera créée afin de prendre notamment en compte l'identification et le suivi des adaptations de poste. Le responsable ressources humaines du site convoquera la Cellule de maintien dans l'emploi quand la situation d'un salarié le nécessitera.

La Cellule aura pour missions de :

- Traiter des situations de maintien dans l'emploi ;
- Accompagner des réaffectations de poste ;
- Identifier les postes en fonction des pathologies ;
- Orienter les personnes vers des partenaires externes si besoin ;
- Réaliser des plans d'actions.

Cette Cellule sera composée :

- D'un membre du service Prévention et Santé au travail ;
- Du référent ergonomie du site considéré ;
- Du référent handicap ;
- Du secrétaire du CSE ou d'un membre de la CP2S pour Alpes / C2SCT pour Cévennes ;
- De l'assistante sociale (Alpes).

Le fonctionnement de cette Cellule sera déterminé au cours des premières réunions de mise en place. Une réflexion sur le fonctionnement de cette Cellule pour le site d'Alès sera réalisée.

Il est précisé que la qualité de travailleur en situation de handicap étant un sujet d'ordre médical, un niveau de confidentialité adapté est respecté. Un salarié en situation de handicap qui serait suivi dans le cadre de la Cellule de maintien dans l'emploi sera encouragé à donner son consentement pour faire valoir sa qualité de travailleur handicapé dans son intérêt auprès des services internes de l'entreprise. Ceci notamment pour permettre certains aménagements de postes.

3. Budget spécifique alloué aux aménagements de poste de travail

Pendant la durée de l'accord, la Société allouera chaque année un budget spécifique aux aménagements de postes pour les salariés en situation de handicap.

Ce budget consiste en investissement d'équipements ou en travaux, défini en fonction des besoins prioritaires.

Un financement AGEFIPH peut également être mobilisé lorsque cela est possible.

La Commission Formation sera informée de l'utilisation de ce budget dans le cadre d'un point annuel sur la politique handicap de la Société.

Article 3-2 : Mesures d'accompagnement

Afin d'améliorer les conditions de travail pour les personnes en situation de handicap, deux mesures sont mises en place :

1. Développement du télétravail

L'accord d'entreprise du 28 septembre 2021 relatif au télétravail prévoit la possibilité de recourir à une journée supplémentaire de télétravail régulier par semaine. Pour ce faire, le salarié en situation de handicap doit se rapprocher de son manager pour organiser ce jour de télétravail supplémentaire.

Dans ce cadre, il est apporté une précision supplémentaire afin d'apporter plus de souplesse pour le travailleur en situation de handicap : cette journée de télétravail supplémentaire dans la semaine n'est pas obligatoirement fixe mais peut évoluer d'une semaine sur l'autre. La fixation des jours télétravaillés se réalise en accord avec le manager.

2. Formation dans le cadre d'une prévention d'inaptitude

Les salariés en situation de handicap pourront bénéficier d'un bilan de compétences financé par l'entreprise dans le cadre d'une prévention d'inaptitude.

LG 7


PJ
PJ
DJ

Le salarié détenant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé préalablement à une prévention d'inaptitude pourra être rapproché du service de formation afin de mettre en place ce bilan de compétences.

Le CPF pourra être mobilisé à la suite de ce bilan si une montée en compétences peut être envisagée.

Article 3-3 : AGEFIPH

La Société s'engage à se rapprocher de l'AGEFIPH (Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) pour être accompagnée dans ses démarches sur le handicap lorsque la situation le nécessite.

Article 3-4 : Mesures d'aides à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Afin d'encourager les salariés à faire reconnaître leur qualité de travailleur handicapé, plusieurs mesures sont mises en place :

1. Autorisation d'absences indemnisées sur justificatif

Afin de faire reconnaître la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les salariés concernés pourront bénéficier jusqu'à deux autorisations d'absences pour se rendre à des rendez-vous médicaux permettant de faire reconnaître leur statut.

Un justificatif devra être apporté afin de bénéficier de cette autorisation d'absence qui sera indemnisée (maintien de salaire).

2. Jour de congé payé supplémentaire

Tous les salariés de la Société ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé bénéficieront d'un jour supplémentaire de congés payés sur leur compteur annuel.

Ce jour de congé payé supplémentaire pourra être pris en demi-journées.

3. Accompagnement par le service médical et les référents handicap

Le service médical de la Société se tient à la disposition des salariés pour les orienter efficacement dans leurs démarches et reste l'interlocuteur privilégié pour les salariés en situation de handicap.

De plus, la Société dispose en son sein de deux référents handicap qui sont à la disposition des salariés souhaitant de l'aide pour effectuer les démarches nécessaires à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Chapitre 4 : Sensibilisation

Article 4-1 : Campagnes de communication

Une campagne de communication sera réalisée tout au long de l'application de cet accord.

Cette communication sera réalisée par voie d'affichage sur les panneaux, l'intranet et par des interventions sur les sites.

L'objectif principal est de déconstruire les préjugés relatifs au handicap.

Des actions seront notamment engagées lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

L'événement Duoday sera mis en œuvre pour créer de nouvelles synergies entre les qualités professionnelles de travailleurs en situations de handicap et les métiers de l'entreprise.

Plusieurs thématiques seront ainsi mises en avant au cours de ces différentes sensibilisations. Les salariés de la Société volontaires pourront être sollicités afin de sensibiliser sur le sujet, en accord avec leur manager.

Article 4-2 : Actions de formation

Des actions de formations seront effectuées dans le cadre du présent accord notamment une sensibilisation au handicap dans le cadre de la formation des nouveaux managers et des nouveaux agents de maîtrise : cela s'inscrit directement dans l'objectif de déconstruire les préjugés dans le cadre du management.

Par ailleurs, selon les besoins, un accompagnement spécifique pourra être proposé à une équipe accueillant une personne en situation de handicap.

Article 4-3 : Communication des dispositifs de l'accord

Afin de rendre plus effective l'information sur les dispositions de l'accord, un livret sera mis en place avec la Communication interne de la Société et sera disponible sur l'intranet.

De plus, l'assistante sociale et les référents handicap seront ajoutés comme contacts à l'affichage permanent pour faciliter le rapprochement des salariés avec ces personnes.

Article 4-4 : Autorisations d'absences payées pour bénévolat

La Société souhaite encourager dans leurs démarches les salariés investis auprès d'associations en relation avec le handicap.

Pour cela, 2 journées maximales d'absences payées par année civile pourront être accordées. Le salarié concerné devra informer son manager de la prise de cette journée au moins 15 jours avant et devra envoyer au service paie une attestation justifiant d'une participation à l'action d'une association en lien avec le handicap.

Ces journées pourront, sur demande, être réalisées par demi-journées.

Tous les salariés de l'entreprise peuvent en bénéficier.

Afin de mieux faire connaître ce dispositif aux salariés, une communication spécifique sera faite sur le sujet pendant la durée d'application de l'accord.

Chapitre 5 : Proches aidants

Ce chapitre s'applique aux salariés proches aidants. Il est entendu que sont considérés comme proches aidants les salariés dont un enfant, le conjoint ou un parent sont concernés par une situation de handicap se caractérisant par une autonomie réduite reconnue et nécessitant l'aide du salarié pour réaliser les tâches du quotidien.

Article 5-1 : Communication

Une campagne de communication sera lancée pendant l'application de cet accord afin de faire connaître aux personnes concernées les dispositions légales applicables qui peuvent les aider dans ce domaine.

Elle portera notamment sur la description de certaines mesures, comme le congé proche aidant, le congé de présence parentale ou encore le congé de solidarité familiale.

Article 5-2 : Utilisation CESU préfinancés

Des Chèques Emploi Service Universel (CESU) préfinancés seront octroyés aux proches aidants pour financer des frais de services à la personne. Les modalités du dispositif sont détaillées dans l'accord Qualité de Vie et Conditions de Travail et Egalité Professionnelle signé en date du 3 mai 2024.

Article 5-3 : Adaptation du dispositif « Congés enfants malades » aux enfants en situation de handicap

Conscient de la charge supplémentaire que peut entraîner le handicap d'un enfant auprès de ses parents, le Groupe NTN Europe souhaite apporter une aide supplémentaire à ses salariés concernés par cette situation.

Il est ainsi convenu que le dispositif « congés enfants malades » issu de l'accord Qualité de Vie et Conditions de Travail et Egalité Professionnelle signé le 3 mai 2024, soit transposé et ouvert aux parents d'enfant(s) en situation de handicap, sans limite d'âge, pour des rendez-vous en lien avec le handicap.

Ainsi, les parents d'enfant(s) en situation de handicap pourront bénéficier du dispositif dans les conditions cumulatives suivantes :

- L'enfant présente un taux d'incapacité supérieur ou égal à 50% (un justificatif édité par la MDPH, avec indication du taux d'incapacité, devra être apporté) ;
- Un rendez-vous en lien avec le handicap de l'enfant nécessite la prise d'une demi-journée (un justificatif d'un rendez-vous en lien avec le handicap de l'enfant sera nécessaire).

Ces autorisations d'absence seront prises uniquement par demi-journée. Les autres modalités prévues dans le dispositif de l'accord Qualité de Vie et Conditions de Travail et Egalité professionnelle restent applicables (ancienneté, limites applicables, etc.).

Chapitre 6 : Dispositions générales

Article 6-1 : Révision de l'accord

À la demande d'une ou plusieurs Organisations Syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du Travail. Cette négociation de révision sera systématiquement ouverte si la demande en est faite par la Direction.

La demande de révision devra être notifiée aux parties signataires par courrier électronique ou par lettre recommandée avec accusé de réception.



Article 6-2 : Clause de rendez-vous

En cas de modification substantielle de la réglementation applicable des matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de 3 mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

Article 6-3 : Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la Direction de la Société sur la plateforme « Télé-Accords » et un exemplaire sera adressé auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Annecy. À ce dépôt sera jointe une version de l'accord ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires, en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du Travail relatifs à la publicité des accords.



LG 12
PS

PS
PS
DT

Fait à Annecy, le 18 novembre 2024

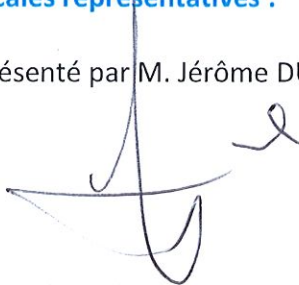
Pour le Groupe NTN Europe

Monsieur Laurent GUIOT



Pour les organisations syndicales représentatives :

- **le syndicat CFDT** représenté par M. Jérôme DUFRENE en sa qualité de coordonnateur syndical groupe ;



- **le syndicat CFE-CGC** représenté par M. Stève RICHEZ en sa qualité de coordonnateur syndical groupe ;



- **le syndicat CGT** représenté par M. Patrice SEGAUD en sa qualité de coordonnateur syndical groupe ;



- **le syndicat FO** représenté par M. Jocelyn PEREZ en sa qualité de coordonnateur de groupe ;



- **le syndicat SUD** représenté par M. Fabrice GARDILLOU en sa qualité de coordonnateur syndical groupe ;

Annexe acronymes

- **AGEFIPH** - association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- **BDES** - base de données économiques et sociales
- **CAP EMPLOI** - organismes de placement spécialisés exerçant une mission de service public, en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- **CESU** - chèque emploi service universel
- **CPF** - compte personnel de formation
- **EA** - entreprise adaptée
- **ESAT** - établissements et services d'aide par le travail
- **RQTH** - reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

14
PS
PS
DJ