

ACCORD

Handicaps et Solidarités

Entre les soussignés

Eau du Grand Lyon - la Régie, établissement public industriel et commercial, immatriculé au registre du commerce et des sociétés de Lyon sous le numéro 913 866 331, domiciliée à l'Hôtel de la Métropole, 20 rue du Lac, 69003 Lyon, représentée par M. Christophe Drozd, en qualité de Directeur,

d'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Régie :

Le syndicat CFDT, représenté par Monsieur Brigliadori David.

Le syndicat CFE-CGC, représenté par M. Laffin Philippe.

d'autre part,

Ci-après ensemble « les Parties »,

Préambule

Convaincue que la diversité est source de cohésion sociale, laquelle aide l'entreprise à accomplir plus efficacement ses missions de service public, et que la solidarité en est une composante essentielle, la direction de la Régie et les partenaires sociaux ont défini une politique en matière de handicap visant à faciliter l'accueil et l'intégration durable de personnes en situation de handicap dans le monde professionnel.

La politique handicap de la Régie ainsi conçue, valorise la richesse humaine intrinsèque à la diversité et va permettre à l'entreprise de progresser, en ancrant cette culture pour stabiliser durablement les 6% de salariés en situation de handicap intégrés au sein des effectifs.

La politique de handicap reposera principalement :

- sur une dynamisation des dispositifs existants en matière de recrutement (sourcing, vivier, Intégration, parcours, etc.) et de maintien dans l'emploi (écoute, information, accompagnement, etc.),
- sur le développement de partenariats externes plus agiles, auprès desquels l'entreprise pourra s'appuyer, en tant que de besoin, aux différentes étapes des parcours professionnels des salarié(e)s : au moment du recrutement, de l'intégration, pour le maintien dans l'emploi notamment.
- sur une coordination au niveau local impulsant une dynamique régulière et constante délibérément tournée vers l'externe

La signature de cet accord confirme également l'engagement de l'ensemble des parties signataires pour mettre en œuvre les moyens et mesures visant à permettre aux personnes en situation de handicap, d'acquérir plus d'autonomie au travail tout en permettant d'atteindre les objectifs réglementaires en matière de handicap.

Pour mémoire, la notion de handicap est définie selon la loi du 11 février 2005, au travers de la définition suivante : constitue une situation de handicap "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" (article 114).

Le présent accord vise enfin en prévoyant des dispositifs de coopération et d'entraide, à nourrir de manière concrète le principe de solidarité au sein de l'entreprise.

PARTIE 1 : HANDICAP

Chapitre 1 : la politique de handicap

La politique handicap s'articule autour de 3 axes principaux :

- L'intégration et l'accueil de salariés en situation de handicap,
- Le maintien dans l'emploi,
- Le développement d'une culture inclusive du handicap.

Article 1 : L'intégration, accueil et suivi des salariés en situation de handicap au sein de l'entreprise

Les signataires du présent accord veulent valoriser le lien entre l'entreprise, les salariés en situation de handicap et l'ensemble des acteurs du secteur aidé dans une perspective de progression de son taux d'emploi de personnes en situation de handicap pour atteindre durablement le taux de 6%*.

Les actions mises en œuvre porteront sur tout type d'activité professionnelle : CDI, CDD et CDD de longue durée, contrats en alternance, accueil de travailleurs temporaires, stages.

La réalisation de ces objectifs repose également sur :

- une démarche de formation des personnes participant au processus de ces recrutements spécifiques, le cas échéant,
- une sensibilisation régulière des managers sur la politique handicap de l'entreprise et sur les opportunités liées à cette démarche.

** Pour rappel concernant la détermination du nombre de bénéficiaires de l'OETH : seuls les emplois directs sont pris en compte, quelles que soient la durée et la nature du contrat de travail des personnes concernées : CDD, CDI, contrats d'alternance, parcours emplois compétences {PEC}, stages, périodes de mise en situation professionnelle {PMSMP}, contrats d'intérim.*

Les effectifs correspondants sont comptabilisés en tenant compte de la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente de chaque année d'application du présent accord; le nombre de bénéficiaires de l'OETH âgés d'au moins 50 ans (ou ayant atteint cet âge au cours de l'année) sera multiplié par 1,5.

1.1 Les recrutements directs

Tous les postes seront systématiquement ouverts de manière explicite aux personnes en situation de handicap. Pour valoriser cette démarche durablement et de manière incitative à l'égard des personnes en situation de handicap toutes les initiatives nécessaires pour recueillir des candidatures de personnes en situation de handicap d'origines diverses seront développées : candidatures spontanées, réseaux institutionnels (exemple : France Travail, Cap Emploi, Agence Pour l'emploi des Cadres (APEC), etc) et associatifs spécialisés en recherche d'emploi pour les personnes en situation de handicap, Entreprise de Travail Temporaire (ETT), forums de recrutement, secteur de travail protégé et adapté, etc.

1.2 Les parcours en alternance

L'alternance constitue, pour la Régie, un levier essentiel d'intégration à l'entreprise et de formation à nos métiers. Cette expérience et ce savoir-faire en matière d'accueil et d'accompagnement s'appliquent au bénéfice de l'emploi des personnes en situation de handicap, en leur permettant soit de compléter leur formation initiale, soit d'acquérir de nouvelles compétences, de développer leur expérience professionnelle, ou encore de se réorienter.

L'alternance constitue également un moyen de réduire le décalage existant entre leur qualification et les besoins de l'entreprise et permettre aux alternants de s'adapter aux rythmes, à la culture et aux équipes de l'entreprise.

La Régie porte ainsi une attention particulière au recrutement de personnes en situation de handicap dans le cadre de sa politique d'alternance. Il s'agit en effet d'une voie privilégiée pour constituer un vivier de qualité pour le recrutement et participer à l'atteinte des engagements de recrutement prévus par le présent accord.

Pour ce faire, la Régie développera une politique de partenariat avec des organismes spécialisés, des lycées, écoles proposant des formations dans des filières correspondant à ses besoins.

Parallèlement, l'entreprise veillera :

- à l'articulation lieu de la formation/ lieu de travail / domicile ;
- aux références et expériences de l'établissement scolaire concernant l'accueil d'alternants en situation de handicap et notamment le niveau d'encadrement et les conditions de vie dans les établissements concernés.

L'accueil d'alternants en situation de handicap contribuera à la sensibilisation au handicap des collaborateurs et managers de l'entreprise et de la politique inclusive de la Régie.

1.3 L'utilisation du dispositif de travail temporaire spécifique et adapté

Face à la volonté partagée de l'ensemble des acteurs d'agir en faveur d'une société inclusive permettant aux personnes en situation de handicap d'accéder plus facilement à l'emploi, la plupart des entreprises de travail temporaire ont développé un réseau et un savoir faire dans le domaine du handicap.

L'accueil de travailleurs temporaires spécifiquement accompagnés constitue donc un levier d'insertion professionnelle.

Dans le cadre de sa politique d'achat, la Régie privilégiera les entreprises de travail temporaire disposant de services spécialisés dans la mise à disposition de travailleurs en situation de handicap dans ses critères classants.

1.4 Les stages et les périodes de mises en situation en milieu professionnel (PMSMP)

Entreprise d'accueil, la Régie considère que la familiarisation avec le monde du travail et de l'entreprise constituent l'une des bases d'une démarche d'insertion réussie des personnes en situation de handicap ; elle réaffirme sa volonté et son engagement de développer leur accueil en stage et les périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Dans le cadre de sa politique d'accueil, des dispositifs seront développés et mis en œuvre grâce aux relations avec des écoles et des centres de formation dont les filières sont en rapport avec les métiers de l'entreprise, mais également d'associations favorisant la rencontre entre étudiants en situation de handicap et entreprises.

L'accueil de stagiaires et le développement du dispositif de mise en situation en milieu professionnel de personnes en situation de handicap permettra aussi la sensibilisation au handicap des collaborateurs et managers de l'entreprise.

1.5 Renforcer les relations et la communication vers l'externe

Pour ce faire, la Régie par le biais de son référent handicap et de l'équipe RH, développera des démarches et contacts auprès des acteurs externes du monde du handicap.

Le référent handicap procédera à une identification et de prise de contacts, auprès des acteurs et organismes externes locaux spécialisés dans le handicap, pour :

- faire connaître l'entreprise et ses besoin en compétence, les prévisions de recrutements, en ce compris en alternance,

- disposer d'un vivier potentiel de candidats,
- et ainsi constituer un "portefeuille" de contacts et le partager avec l'ensemble des parties prenantes

Sur le plan de la communication "externe" sur la politique handicap, le référent handicap, en lien avec les équipes de recrutement le cas échéant, s'attachera à la participation de de la Régie à différents événements (salons, forums, rencontres écoles..) en lien avec la politique d'inclusion en matière de handicap, afin notamment de :

- toucher un plus grand nombre de personnes en recherche d'emploi, et créer du lien avec les acteurs locaux de la filière
- faire connaître la politique d'accueil des personnes en situation de handicap
- faire connaître les métiers de l'entreprise.

1.6 Dispositifs d'accueil et de suivi

La réussite d'un parcours professionnel en général et d'une personne en situation de handicap en particulier dépend fondamentalement des conditions d'accueil, d'intégration et de suivi des personnes et conditionne en partie la construction et la réalisation de leur projet professionnel.

Un dispositif de "préparation" à l'accueil sera élaboré en amont de l'arrivée du salarié. Les conditions d'environnement professionnel et personnel seront ainsi évaluées avant la prise de fonction d'une personne en situation de handicap.

Dans ce cadre, le référent Handicap coordonne les diverses préconisations connues et interventions utiles entre les manager, service RH, médecin du travail, et futur salarié.

Les mesures mises en œuvre peuvent prendre différentes formes : formation spécifique, adaptation du poste, adaptation organisationnelle, accessibilité.

Dans le cadre d'une politique inclusive, il ne s'agit pas de conférer un traitement préférentiel en attribuant des avantages particuliers aux personnes en situation de handicap, mais bien de compenser des contraintes induites par la situation de handicap elle-même.

L'équipe intégrée et le manager concernés, seront sensibilisés en lien avec le référent handicap, afin de répondre aux interrogations du collectif de travail, de comprendre les dispositifs éventuellement mis en place et, le cas échéant, de lever les freins pour permettre de mieux appréhender le quotidien de travail.

1.6.1 Sur l'adaptation du poste :

Dans certains cas, l'accueil d'une personne en situation de handicap dans l'entreprise peut nécessiter un aménagement des conditions de travail habituellement établies pour tel ou tel poste. Pour évaluer ce besoin, le cas échéant, le référent handicap en lien avec les acteurs internes et/ou externes, s'appuie sur les préconisations formulées par la Médecine du travail.

1.6.2 Sur l'accessibilité des locaux de l'entreprise et du poste :

Comme pour tout salarié de l'entreprise, les différents espaces de l'entreprise et du poste de travail d'une personne en situation de handicap, doivent être accessibles et constituent un des éléments de la réussite de leur intégration et de la qualité de la prise de leur poste et d'exécution du travail.

De façon plus générale, et au-delà de l'accueil ciblé d'un salarié au sein d'une organisation de travail telle qu'évoquée ci dessus, l'entreprise veillera à intégrer la dimension "accessibilité", circulation et vie au travail des salariés en situation de handicap à l'occasion de chaque opération de travaux de structure, réaménagement, de changement de locaux, chaque fois que cela sera possible (cf problématique de la propriété des locaux par exemple).

1.6.3 Sur l'intégration, l'accompagnement et le suivi :

Une attention particulière sera portée au parcours d'intégration au travailleur en situation de handicap en tenant compte de son environnement de travail.

a. Date effective d'arrivée du salarié en situation de handicap:

La date effective d'intégration du travailleur en situation de handicap devra tenir compte, selon la situation, d'un délai qui sera déterminé en concertation avec le manager et le DRH, permettant de préparer son arrivée (sensibilisation des équipes et du manager, adaptation du poste et ou de l'environnement de travail, ...).

b. Suivi de l'intégration:

Le référent Handicap prend contact avec le manager concerné, pour définir des modalités de suivi adaptées à la situation de handicap, toujours en lien avec les parties prenantes. En cas de changement de manager, ce nouvel encadrant est informé de la situation et, si besoin, pourra bénéficier d'une action de sensibilisation sur le handicap. Des points seront faits au moins une fois par an sur l'adaptation au poste entre le salarié et le manager.

1.7 Permettre aux travailleurs en situation de handicap de bénéficier d'un parcours professionnel

Les signataires de cet accord conviennent de l'importance particulière du respect de l'égalité de traitement pour favoriser l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap ; les partenaires sociaux insistent ainsi sur le fait qu'à compétences égales, les salariés handicapés doivent disposer des mêmes chances de parcours professionnel que tout autre salarié de l'entreprise.

Dans cette perspective, le salarié en situation de handicap doit bénéficier :

- des dispositifs de gestion de carrière selon les règles en vigueur dans l'entreprise, fondés sur la valorisation des compétences et sur le respect du principe d'égalité ;
- de l'accès à la formation continue afin d'assurer son employabilité et le cas échéant de permettre le retour ou le maintien dans l'emploi.

Pour cela, il convient notamment de veiller à ce que les formations internes ou externes soient mises en œuvre selon des modalités appropriées et compatibles avec le handicap de la personne.

- de l'attention et du soutien de son manager, concernant le développement de ses compétences et de son parcours professionnel. Ces points sont abordés lors de l'entretien professionnel.

A cette occasion, un point de vigilance sera mis en place sur la prise en compte de la question du handicap dans l'articulation vie professionnelle/ vie personnelle

1.8 Les moyens

1.8.1 Des dispositifs organisationnels

Les solutions de maintien dans l'emploi peuvent impliquer des modifications de l'organisation et du rythme de travail. Les parties signataires du présent accord rappellent l'intérêt d'envisager des solutions concernant par exemple : les horaires, les formes d'organisation du travail, la formation du salarié.

1.8.2 Les coûts de la formation et des équipements nécessaires au télétravail

Ils seront pris en charge par l'entreprise quand ils sont en lien direct avec le handicap de la personne. Ces solutions doivent être envisagées sous réserve de leur compatibilité avec les contraintes de production, d'équité de traitement et de travail en équipe. La pertinence de ces aménagements est évaluée sous la responsabilité de l'équipe de suivi (manager, RH, référent handicap), et en lien avec les préconisations du médecin du travail.

1.8.3 L'aide aux déplacement domicile-lieu de travail

Si les moyens habituels de déplacement domicile/lieu de travail s'avèrent incompatibles avec le handicap du salarié, des mesures d'aides et d'accompagnement complémentaires au télétravail pourront être étudiées et mises en œuvre.

1.9 Reconnaissance et renouvellement de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

La Reconnaissance de la Qualité Travailleur Handicapé (RQTH) de salariés déjà présents dans les effectifs est un élément important de la politique handicap de l'entreprise.

Cette démarche doit présenter un intérêt pour le salarié qui pourra être identifié comme présentant la qualité de travailleur handicapé et ainsi pourra bénéficier des dispositifs légaux, conventionnels et réglementaires associés à cette qualité.

L'entreprise pourra quant à elle intégrer le salarié reconnu RQTH et contribuer ainsi à répondre à ses obligations légales.

Une démarche individuelle mais une reconnaissance collective : la démarche de RQTH est une démarche strictement individuelle qui ne peut être engagée qu'à titre personnel par le salarié.

Pour autant l'entreprise se montrera présente aux côtés des salariés souhaitant engager leur démarche, notamment en menant des actions de sensibilisation et en les accompagnant dans leur demande de RQTH (initiale ou renouvellement).

Afin que la politique de handicap bénéficie au plus grand nombre, le dispositif d'action de l'entreprise s'articulera autour des actions suivantes :

- Information large et régulière : une campagne d'information générale sera faite une fois par an auprès de l'ensemble des salariés sur les dispositifs et l'accompagnement dans les démarches visant la reconnaissance RQTH
- Sensibilisation et information à destination des managers : à l'occasion de leur prise de poste les managers seront informés par le référent handicap du contenu de la politique de handicap de l'entreprise. Par ailleurs, une fois par an une action de sensibilisation (atelier spécifique, info-com', conférence, etc...) sera menée à destination des managers.
- Accompagnement des salariés dans les démarches administratives de RQTH :

un accompagnement personnalisé : le collaborateur qui s'engage dans une

démarche de reconnaissance ou de renouvellement de sa qualité de travailleur handicapé, pourra, s'il le souhaite, bénéficier de l'accompagnement du référent handicap, qui pourra l'orienter sur le parcours à suivre, lui présenter les dispositifs d'aide et d'accompagnement dans et hors de l'entreprise, lever ses interrogations ou ses freins et faciliter ses démarches.

Temps laissé pour accomplir les démarches nécessaires : aux fins de bénéficier d'une RQTH, le salarié concerné devra répondre à des convocations de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), effectuer des examens médicaux en lien avec la constitution de son dossier qui le cas échéant pourraient être fixés pendant les horaires de travail du salarié. Pour limiter les freins liés à ces démarches administratives, et faciliter ses démarches, le salarié pourra bénéficier d'une autorisation de 2 journées d'absence rémunérée pouvant être fractionnées en quatre demi-journées. Cette disposition est valable tant pour une demande initiale de RQTH que pour une demande de renouvellement.

Ces absences seront accordées sur présentation et validation de justificatifs auprès du référent handicap.

Article 2 : Le maintien dans l'emploi

La Régie s'engage à développer des actions visant au maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap déjà présents dans l'entreprise, qui la rejoignent ou encore qui seraient reconnus travailleurs handicapés au cours de leur carrière.

Les actions en question s'inscrivent autour des axes suivants :

- l'anticipation des situations,
- l'identification de difficultés avérées ou futures de maintien dans l'emploi,
- l'identification de solutions pour y faire face et permettre un maintien dans l'emploi.

Ces mesures peuvent être d'ordre matériel, organisationnel ou financier. Elles sont réalisées en coordination entre les médecins du travail, référents handicap, assistants sociaux le cas échéant et, selon les situations, avec des organismes ou dispositifs extérieurs (Communauté 360, Ergonomes, Agefiph, etc).

2.1 Anticiper les situations

Dans l'objectif d'accompagner au mieux les salariés en situation de handicap et de traiter le plus en amont possible les difficultés de maintien dans l'emploi, il est convenu : de proposer un entretien

professionnel aux salariés :

- reprenant le travail suite à un congé de longue maladie au sens de l'article L324-1 du Code de la sécurité sociale,
- reprenant le travail au troisième arrêt de travail enregistré sur les douze derniers mois,
- ayant reçu une notification d'inaptitude prononcée par le médecin du travail,
- ayant reçu une notification d'incapacité permanente au moins égale à 10%.

Cet entretien sera préparé avec le référent handicap.

2.2 Identifier les situations avérées ou futures de maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap nécessite, lors de l'étape "d'anticipation", d'identifier les difficultés d'ordre médical, matériel ou organisationnel rencontrées ou que risque de rencontrer le salarié sur son poste de travail.

2.3 Identifier les solutions

L'identification de solutions au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap s'effectuera en s'appuyant sur une équipe pluridisciplinaire composée des médecins du travail, du référent handicap, d'assistants sociaux le cas échéant et, selon les situations, des organismes ou dispositifs extérieurs (Communauté 360, Ergonomes, Agefiph, etc. En effet, la gestion d'une situation de maintien dans l'emploi nécessite, pour garantir sa réussite, la coordination de l'ensemble des acteurs internes et parfois même externes.

Article 3 : Développer une culture inclusive du handicap

3.1 Principes généraux et objectifs poursuivis :

3.1.1 Faire connaître le cadre légal général.

Faire connaître le contenu de cet accord en s'appuyant sur les leviers internes de communication. Déconstruire les représentations, faire évoluer les mentalités notamment en ce qui concerne les situations de handicap invisible.

3.1.2 Développer et promouvoir la culture de l'inclusion et particulièrement du handicap dans l'entreprise.

Inciter tout collaborateur potentiellement concerné à faire la démarche de se renseigner et, le cas

échéant, à entamer sa RQTH en lui proposant le soutien des RH ou du référent handicap s'il le souhaite.

3.2 Sensibiliser et former

Organiser la montée en compétences des référents handicap et des équipes RH. S'appuyer sur des outils et des méthodes "actives" : challenges, théâtre à ta carte, e-learning, ateliers, conférences etc, avec lesquels les participants sont directement impliqués, pour être plus impactant.

Article 4 : Dispositifs visant les salariés ayant la charge de personnes en situation de handicap dans leur cadre familial

Dans le cadre de sa démarche globale autour du développement de la "culture handicap" l'entreprise souhaite accompagner les salariés qui sont confrontés à des situations de handicap dans le cadre familial.

4.1 Possibilité d'aménagements spécifiques pour les proches aidants de personnes en situation de Handicap, notamment en ce qui concerne la relation parent /enfant handicapé.

Tout salarié justifiant de la qualité d'aidant d'un proche en situation de handicap, pourra se rapprocher de son encadrement et de l'équipe RH, afin d'évoquer les contraintes liées à sa situation et d'envisager ensemble des aménagements spécifiques tels que :

- aménagement d'horaires adaptés, mise en place d'un temps partiel, sortie temporaire d'astreinte
- adaptation de l'organisation de télétravail régulier
- le salarié pourra bénéficier d'une autorisation de 2 journées d'absence rémunérée pouvant être fractionnées en quatre demi-journées, pour limiter les freins liés aux démarches administratives et/ou accompagner son proche lors de rendez-vous médicaux.

Le responsable hiérarchique destinataire de la demande, en lien avec la DRH et le référent handicap, devra examiner la demande avec la plus grande attention, tout en conservant l'objectif de concilier la mise en œuvre des solutions adaptées à la situation du salarié proche aidant et le bon fonctionnement du service et de sa mission.

En toute hypothèse, ces aménagements le seront toujours pour une période déterminée et devront faire l'objet de points réguliers afin d'examiner leur pertinence et leur reconduction.

4.2 Prime « aidant d'enfant en situation de handicap »

Afin de tenir de contingences propres aux situations d'accompagnement d'un enfant en situation de handicap (quel que soit l'âge de l'enfant, et donc même l'enfant adulte), que les personnes en justifiant bénéficieront du versement d'une prime annuelle de 1.000 euros par enfant dans la limite de 3.000€ par an et par foyer. Le versement de cette prime sera opéré chaque année au mois de mars sur production et validation des justificatifs par le Référent Handicap.

Chapitre 2 : Suivi du présent accord

Afin de s'assurer du caractère durable de l'engagement de l'entreprise et de nourrir des réflexions sur des axes de progression, un bilan faisant état de l'exécution du présent accord (actions de sensibilisation ou communication menées, nombre de personnes accompagnées en maintien dans l'emploi ou dans les démarches RQTH, etc...) sera produit une fois par an à destination des organisations syndicales et des élus du CSE.

PARTIE 2 : SOLIDARITÉS

Chapitre 1 : Don de jours de congés, de repos ou de RTT

Tout salarié de la Régie peut renoncer, sur la base du volontariat et sans contrepartie, à des jours de repos (quels que soit leur nature) non pris, et les offrir à un autre salarié de la Régie dans l'une des trois hypothèses suivantes :

- Le salarié récipiendaire des jours donnés est parent d'un enfant gravement malade, de moins de vingt ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident qui nécessite des soins et une présence continue (*C. trav., art. L1225-65-1*).

- Le salarié récipiendaire des jours donnés, ayant au moins un an d'ancienneté est proche aidant (*C. trav., art. L3142-25-1, C. trav., art. L3142-25-1, , art. L3142-16*) d'une personne en situation de handicap (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %) ou un proche âgé et en perte d'autonomie.

- Le cas des salariés engagés dans la réserve militaire opérationnelle (*C. trav., art. L3142-94-1*).

Seuls les jours correspondants aux quatre premières semaines de congés annuels, ne pourront jamais être donnés, tous les autres types de congés peuvent être donnés.

Un bordereau de transfert spécifiant le nombre de jours de congés donnés ainsi que leur type sera signé par le salarié offrant ses congés et formalisera ainsi le don.

Le don de congés pourra être fait de manière anonyme.

Afin de pouvoir bénéficier du don de congés le salarié concerné par l'une des 3 situations susmentionnées devra fournir au service RH un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident (*C. trav., art. L1225-65-2*), un certificat d'invalidité ou d'engagement à la réserve militaire.

Le salarié bénéficiaire d'un don de congés conserve sa rémunération, comme s'il utilise ses propres jours de congés. Les périodes concernées par le don de congé comptent comme du travail effectif, tous les droits du salarié concerné sont ainsi préservés.

Chapitre 2 : Accompagnement Social

Consciente que les salariés peuvent ponctuellement se retrouver confrontés à des difficultés personnelles de nature à provoquer un déséquilibre dans l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, la direction et les partenaires sociaux de la Régie décident de mettre à disposition des salariés qui en auraient le besoin, un service d'assistance sociale au sein même de l'entreprise.

Ce dispositif, sélectionné et mis en oeuvre dans le respect des principes de la commande publique applicables à la Régie, consiste en une permanence physique d'un jour par semaine d'un(e) assistant(e) social(e), le suivi des dossiers pris en charge dans ce cadre, et la mise à disposition d'une ligne téléphonique et mail dédiée, permettant, le cas échéant de garantir l'anonymat des prises en charges.

Le professionnel diplômé d'état présent en rotation sur les sites d'Organdi et de Rillieux, remplit un rôle de soutien et de conseil auprès des employés, en leur apportant une aide précieuse pour surmonter leurs difficultés et améliorer leur qualité de vie au travail.

La nature de la prestation consiste en un accueil chaleureux et respectueux, une écoute attentive et bienveillante, ainsi qu'un soutien psychosocial professionnel adapté.

Puis il est procédé à une analyse des situations, l'établissement d'un diagnostic et d'un plan d'action personnalisé.

La mission s'accompagne également d'un rôle d'information sur les dispositifs sociaux existants susceptibles de répondre aux besoins des salariés, d'orientation, de conseil, et de suivi individualisé.

Plus généralement, la prestation de service offerte aux salariés opère également une veille sociale, et constitue une partie intégrante du dispositif de prévention des risques psycho-sociaux, en liaison le cas échéant avec le Comité RPS, les membres de la CSSCT, ou la direction RH.

Au cours du 1er trimestre de chaque année N, un rapport d'activité annuel, est transmis à la Direction des Ressources Humaines afin de rendre compte de l'activité réalisée pour l'année précédente (N-1). Ce rapport sera partagé avec le CSE, la CSSCT, et Comité RPS.

PARTIE 3 : MODALITÉS D'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD

3.1 Information des salariés

Le présent accord sera diffusé sur Memô RH afin que chaque salarié puisse y avoir accès.

3.2 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur après signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au niveau de la Régie au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles des membres titulaires du Comité Social Économique de la Régie.

Il sera déposé auprès de la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail « Télé Accords» selon les modalités définies par l'article D. 2231-7 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera transmis, en application des dispositions de l'article L.2231-5, R.2262-2 du Code du travail, à l'ensemble des organisations syndicales signataires et une copie sera adressée à l'ensemble des élus du Comité Social Économique de la Régie.

En application de l'article D.2231-2 du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera également déposé auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lyon.

3.3 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et prend effet rétroactif au 1er Janvier 2023.

3.4 Révision

Chaque partie signataire ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement, peut demander la révision du présent avenant. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'avenant.

Le présent avenant peut être dénoncé, avec préavis minimum de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée par la partie à l'initiative de la dénonciation à l'autre partie avec dépôt de la copie auprès de la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail «Télé accord» selon les modalités définies par l'article D. 2231-7 du Code du travail.

La dénonciation par une ou plusieurs organisations syndicales ne représentant pas la totalité des organisations syndicales signataires du présent avenant n'a pas d'effet sur l'application de cet avenant. Il est de convention expresse entre les parties que le présent avenant constitue un tout

indivisible et que la remise en cause de l'une des dispositions de l'avenant entraîne la remise en cause de son économie générale et donc de l'ensemble de l'avenant. Cette disposition a pour effet d'interdire la dénonciation partielle du présent avenant.

Par partie, il convient d'entendre, d'une part l'ensemble des organisations syndicales signataires du présent avenant et y ayant adhéré intégralement et sans réserve, et, d'autre part la Direction de la Régie.

Fait à Villeurbanne en 4 exemplaires,

Le

Pour la Régie, le directeur, Christophe DROZD.....

Pour la CFDT, David BRIGLIADORI.....

Pour la CFE/ CGC, Philippe LAFFIN.....
