

**Accord d'entreprise  
Pour  
L'égalité des chances et la diversité**

- La Compagnie Financière et Industrielle des Autoroutes COFIROUTE, représentée par Monsieur Pierre COPPEY, Président Directeur Général,

D'une part,

Et

- Les organisations syndicales signataires,

- o Le syndicat CFTC représenté par Mamel Karine
- o Le syndicat CGT représenté par VILLETTE Yves
- o Le syndicat FO représenté par FORRA. THERRY
- o Le syndicat SAOR – CFDT représenté par Guérin François
- o Le syndicat SGPA – UNSA représenté par MICZIMMO
- o Le syndicat SNAPOP – CFE/CGC représenté par COLLET ANNY
- o Le syndicat SUD représenté par BOWET MICKAËL

D'autre part.

YV MK MB  
TP F61  
AC AP &

## PREAMBULE

COFIROUTE affirme son engagement pour l'égalité des chances et la lutte contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi, tant lors du recrutement que dans l'accès à la formation professionnelle, dans l'évaluation, la promotion, la mobilité et la rémunération.

COFIROUTE doit offrir à chacun, à compétences et capacités égales, les mêmes possibilités d'accéder à l'emploi et de construire son parcours professionnel.

Les parties conviennent qu'une attention particulière doit être portée aux discriminations qui pourraient être fondées sur l'origine, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'âge, les activités syndicales, l'état de santé ou le handicap.

Lutter contre les discriminations permet de doter l'entreprise de profils différents et souvent complémentaires. Etre ouvert à la diversité permet l'intégration dans la société et favorise la créativité et la richesse des échanges dans l'entreprise.

COFIROUTE a chargé la Commission Egalité des chances, constituée en mars 2007 au sein du Comité d'entreprise, de réaliser un état des lieux et de définir un plan d'action relatif à « l'Egalité des chances ».

La Direction et les organisations syndicales de l'entreprise ont décidé d'intégrer les éléments du plan d'action dans cet accord d'entreprise pour preuve de leur adhésion et de leur engagement commun pour l'égalité des chances et la diversité.

Ce texte n'est pas seulement un accord de principe. Il fixe les actions qui doivent être conduites et les mesures qui seront prises au cours des prochains mois pour l'égalité des chances et la diversité. Dans le champ de responsabilité qui est le leur, les parties signataires entendent apporter leur contribution effective à ces actions.

YV MK HB  
TP 2 FG  
M A &

## CHAPITRE 1 – Diagnostic / Etat des lieux et Engagement

### Article 1- Mise en place du projet

#### **1. Création de la commission égalité des chances**

En mars 2007, le Comité d'entreprise a créé et nommé les quatre membres de la Commission Egalité des chances dont le rôle est d'échanger avec la Direction sur les pistes d'amélioration, et la mise en place d'actions afin d'assurer l'égalité des chances et promouvoir la diversité au sein de l'entreprise.

#### **2. Formation égalité des chances**

Au cours de l'année 2007 les représentants de la fonction Ressources Humaines (Direction des Ressources Humaines et Responsables Ressources Humaines) ainsi que les membres de la Commission Egalité des chances ont suivi une formation sur le thème de l'égalité des chances.

Les Délégués Syndicaux et les membres du Comité d'Entreprise ont également été formés lors de sessions qui se sont déroulées les 18 et 25 juin 2008.

#### **3. Négociation de l'accord d'entreprise**

Plusieurs réunions de négociation ont été organisées avec les délégués syndicaux afin de parvenir au présent accord d'entreprise, les 10 et 30 juin et les 2 et 12 septembre 2008.

### Article 2 - Diagnostic / Etat des lieux

#### **1. Audit diversité**

De même que d'autres filiales du groupe VINCI, COFIROUTE a missionné l'agence de mesure de la responsabilité sociale VIGEO pour conduire un audit diversité dans l'entreprise. Cet audit a porté sur la politique de l'entreprise, son déploiement et ses résultats. Cet audit portait sur les thèmes de la mixité, du handicap, de l'intégration des personnes issues de l'immigration et des seniors. De bonnes pratiques ont été relevées mais des efforts doivent être réalisés afin d'assurer le déploiement des engagements de l'entreprise et leur traduction dans les faits. L'audit réalisé les 13 et 14 juin 2007 sera reconduit en 2009 afin de mesurer les progrès réalisés.

Cet audit a souligné la nécessité de mieux faire connaître les politiques et engagements de l'entreprise en la matière à tous les niveaux de l'entreprise. Il a également mis en évidence la nécessité de se doter d'indicateurs de mesures pour objectiver l'état des lieux, détecter les situations pouvant présenter des discriminations et mesurer les progrès réalisés.

#### **2. Bilan social**

Le bilan social est un document de synthèse rappelant les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes. Il est soumis annuellement au Comité d'entreprise.

Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions d'hygiène et de sécurité, les autres conditions de travail, la

Handwritten initials and numbers: YVP, HK, HB, 3, FG, AC, MP, &

formation, les relations professionnelles ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

Il permet aussi d'apprécier l'impact de nos politiques dans les domaines précités et de proposer de nouvelles actions.

### **3. Du rapport égalité professionnelle hommes/femmes au rapport Egalité des chances**

#### Le rapport égalité professionnelle hommes/femmes

COFIROUTE réalise depuis plusieurs années un rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. Le contenu de ce rapport a été renforcé par la loi N° 2001-397 sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001. Il comporte désormais une analyse d'indicateurs reposant sur des éléments chiffrés, définis par décret. Le rapport aborde les thèmes suivants : la structure des effectifs, les rémunérations, l'organisation du temps de travail et la formation professionnelle.

Il s'agit, grâce à ce rapport, de rendre plus lisible la situation professionnelle des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération au cours de l'année écoulée. L'objectif est aussi de renforcer l'information des membres du Comité d'entreprise et celle des salariés.

#### Le rapport égalité des chances

Afin de compléter et préciser l'information du Comité d'entreprise et de la Commission Egalité des chances, il a été décidé de compléter le rapport égalité professionnelle hommes/femmes par de nouveaux indicateurs précisant les conditions d'emploi des femmes mais éclairant également les thèmes de l'intégration des personnes handicapés, des seniors, des personnes issues de l'immigration. En ce qui concerne cette dernière catégorie, la réglementation actuelle n'a pas permis d'isoler d'autres critères que ceux basés sur la nationalité des salariés, déjà identifiés dans le bilan social.

Ce rapport unique élargi nommé rapport Egalité des chances a été présenté en début d'année 2008 à la Commission Egalité des chances et au Comité d'entreprise pour l'exercice 2007.

Il est convenu qu'au fur et à mesure de l'avancement du projet, de nouveaux indicateurs pourront être créés s'ils contribuent au meilleur éclairage de la situation et des progrès réalisés.

Le rapport Egalité des chances portent sur :

- la gestion des âges (pyramide des âges...),
- la structure des effectifs (sexe, âge, catégorie socio-professionnelle, classification, temps de travail...),
- la gestion des effectifs (embauches, mobilités, départs, passages à temps partiel, les préconisations de la médecine du travail...),
- la formation professionnelle
- les rémunérations
- l'absentéisme

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner: YV, HK, FG, AC, and a signature.

## Article 3 – Engagement et sensibilisation

### 1. L'engagement de COFIROUTE en interne

#### Le Règlement intérieur

Cofiroute intégrera dans son règlement intérieur, après consultation du Comité d'entreprise et des CHSCT, un article relatif à l'interdiction des discriminations. Ce document est porté à la connaissance de tous les salariés de l'entreprise et des nouveaux embauchés.

#### Le contrat de travail et l'évaluation des managers

Une clause spécifique d'engagement de respect de l'égalité des chances sera intégrée dans les contrats de travail ou avenants des managers.

Lors de l'insertion de cette clause, un accompagnement spécifique sera réalisé auprès des managers pour leur préciser nos engagements.

COFIROUTE souhaite par ce biais formaliser l'implication indispensable de chaque manager pour progresser et assurer l'égalité des chances.

Cette nécessaire implication peut faire l'objet d'objectifs précis et est intégrée à l'évaluation des pratiques managériales.

#### La communication interne

Plusieurs manifestations et publications ont permis à COFIROUTE d'affirmer son engagement pour l'égalité des chances et la diversité mais celui-ci doit être encore mieux diffusé afin que chaque salarié connaisse les engagements de l'entreprise et le cas échéant puisse faire valoir son droit à un traitement équitable, basé sur des critères objectifs.

Cet accord d'entreprise représente une excellente occasion de faire connaître l'engagement conjoint de la direction et des organisations syndicales pour l'égalité des chances. COFIROUTE communiquera auprès des salariés de l'entreprise sur la signature de cet accord et des actions qui vont être menées.

D'ores et déjà et pour illustration, le 25 Juin 2008, une action de sensibilisation portant sur l'intégration des handicapés a été menée auprès des salariés du siège sous la forme d'une représentation théâtrale traitant de cette question.

Ce type de manifestation visant à sensibiliser et informer l'ensemble des salariés de l'entreprise sera déployé dans les mois à venir en fonction des attentes de chaque entité et/ou public concernés.

#### Le baromètre interne sur l'égalité des chances

COFIROUTE organisera une enquête d'opinion permettant d'évaluer de façon concrète la perception qu'ont les salariés des engagements de l'entreprise, de la réalisation ou non d'actions concrètes et des résultats. La commission égalité des chances sera informée du cahier des charges de réalisation de cette enquête.

Les résultats de cette enquête seront présentés au Comité d'entreprise.

Ce baromètre est un outil de management par l'amélioration continue. Il contribuera à évaluer notre politique pour l'égalité des chances et le projet social de l'entreprise.

MB MK FG AC  
TP 4 V BP 5 E R

## 2. L'engagement de COFIROUTE en externe

COFIROUTE établira un support de communication externe détaillant notre engagement et les actions menées pour l'égalité des chances.

Ce support de communication doit permettre aux futurs candidats de connaître notre démarche et nos engagements.

Il doit également confirmer aux intermédiaires de l'emploi (ANPE, cabinets de recrutement, diffuseurs des offres d'emploi, entreprises de travail temporaire...) et à nos prestataires notre ouverture et notre engagement pour l'égalité des chances et la diversité.

MB MK FG AC  
YV TP BF E

## CHAPITRE 2 – L'égalité des chances dans la gestion des ressources humaines

### Article 1- Le recrutement

Le recrutement constitue un enjeu essentiel où le respect de l'égalité de traitement doit permettre de faire progresser significativement la diversité.

COFIROUTE s'engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour tous les candidats.

Chaque étape du processus se fait selon les mêmes critères de sélection fondés notamment sur la qualification, les compétences, l'expérience professionnelle, et les perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, quel que soit le sexe, l'âge, l'origine ou le handicap.

#### **1. Engagements des intermédiaires de l'emploi**

COFIROUTE remettra aux intermédiaires de l'emploi (ANPE, cabinets de recrutement, diffuseurs des offres d'emploi, entreprises de travail temporaire...) un support de communication externe détaillant notre engagement et les actions menées pour l'égalité des chances.

Toutes les conventions conclues avec ces intermédiaires devront intégrer un engagement conjoint, signé des deux parties, pour l'égalité des chances et la diversité.

#### **2. Sensibilisation et formation des recruteurs internes**

COFIROUTE s'engage à sensibiliser à l'égalité des chances les managers intervenant dans le processus de recrutement, et à former ses recruteurs, même occasionnels en intégrant ces principes au processus.

#### **3. Amélioration du processus de recrutement**

Un outil de suivi sera créé pour les recrutements afin d'assurer une meilleure traçabilité de l'ensemble de la chaîne du recrutement. Ainsi au travers du traitement des candidatures pour un poste, les différents intervenants dans le processus de recrutement auront pour objectif d'assurer la traçabilité de leur décision en précisant les critères de sélection. Ce suivi sera piloté par la fonction ressources humaines.

Le processus de recrutement sera audité régulièrement en interne afin d'évaluer l'objectivation des critères de choix ainsi que la traçabilité des décisions.

Un groupe de travail est constitué pour valider les outils de recrutement utilisés dans les centres d'exploitation (tests, compte-rendu...) afin d'assurer une certaine cohérence dans l'utilisation de ces outils et dans le suivi du processus. A cette fin, un guide du recruteur va être créé.

#### **4. La diffusion des offres d'emploi**

Le processus de recrutement doit faciliter l'expression des candidatures quel que soit le sexe. Les offres d'emploi sont donc rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent aussi bien à une femme qu'à un homme.

Afin d'assurer une complète diffusion de nos offres d'emploi et afin de recevoir la plus grande variété de candidatures, COFIROUTE s'efforcera de mieux diffuser ses offres

y / TP HV FG RC  
HB HP

d'emploi par les canaux les plus variés (ANPE, Sites internet généralistes ou spécialisés, réseaux de recrutement dédiés, presse écrite...).

De même, COFIROUTE mettra en place un nouvel outil de candidatures en ligne via le site Internet de COFIROUTE.

## **5. Le dossier de candidature**

Pour répondre à ces objectifs, un nouveau dossier de candidature sera élaboré. Ce dossier de candidature qui sert aussi bien au recrutement qu'au suivi administratif du personnel lors de l'embauche comportera un certain nombre de mentions facultatives.

## **6. L'objectif de diversité**

Pour renforcer la mixité, nous avons comme objectif, de recruter pour chaque filière professionnelle, une proportion de femmes équivalentes à celle des candidats reçus, reflétant elle-même, celle des filières de formation nationales.

Par ailleurs à **compétence équivalente**, nous nous engageons à recruter des candidats qui permettront d'assurer une plus grande diversité au sein d'une équipe ou d'une direction.

## **Article 2 - La formation professionnelle**

L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre tous les salariés de l'entreprise dans le développement de leurs carrières. De ce fait, l'entreprise veillera au maintien de l'accès à la formation pour tous.

### **1. Les parcours métiers**

La création de parcours métiers au sein de l'école des métiers de l'autoroute CAMPUS permet d'assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle dans l'entreprise en définissant les formations qui doivent être suivies en fonction des postes occupés ou des missions exercées. Les écarts existants dans l'accès à la formation professionnelle entre hommes et femmes notamment sont davantage liés à l'absence de mixité dans certains métiers ou certaines filières. Une attention devant également être portée sur la mobilité et la promotion des femmes dans l'entreprise. En effet, la formation professionnelle peut être à l'origine ou une conséquence de la mobilité ou de la promotion.

### **2. La taxe d'apprentissage**

La taxe d'apprentissage n'a pas pour vocation unique de financer la formation des futurs collaborateurs de COFIROUTE à l'identique des collaborateurs actuels. La diversité doit aussi être recherchée dans le versement de la taxe d'apprentissage. Une part significative de celle-ci est donc versée à des organismes de formation pour les travailleurs handicapés ou des personnes en difficulté.

Des partenariats opérationnels doivent être noués avec ces organismes.

### **3. L'insertion des jeunes ou nouveaux embauchés**

COFIROUTE encouragera et facilitera l'accès aux stages dans l'ensemble des entités de l'entreprise. L'intégration des stagiaires doit, comme le recrutement, promouvoir la diversité. Des efforts seront faits en ce sens (mixité, diversité des origines, handicap, diversité des parcours et des formations).

yv TP HK FG AC  
MB BP<sup>8</sup> E



Nous nous efforcerons également d'accroître les échanges internationaux en encourageant le Volontariat International en Entreprise (VIE) pour tous les jeunes européens.

L'apprentissage ou les contrats de professionnalisation, envisagés dans le cadre de la démarche de Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences devront eux aussi s'inscrire dans cette optique de diversité.

Souhaitant favoriser l'intégration des nouveaux embauchés, le partage des connaissances et la valorisation des compétences détenues par notre personnel, nous souhaitons également renforcer le système de tutorat mis en place entre les agents routier expérimentés et les nouveaux embauchés.

### **Article 3 – La description et l'analyse des postes**

#### **1. Description des postes**

Les descriptions de postes, publiées sur l'intranet, permettent à chacun de connaître les postes existants dans l'entreprise et d'envisager son évolution professionnelle dans ce cadre. La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences doit favoriser la visibilité des salariés sur les possibilités offertes dans l'entreprise.

#### **2. Analyse des postes**

Le poste de receveur a fait l'objet d'une analyse conduite par un ergonome afin de définir les aptitudes nécessaires à la tenue de cet emploi dans la perspective du recrutement de travailleurs handicapés.

De même, une analyse des postes d'agent routier et d'atelier (électricien, mécanicien, agent d'entretien) va être organisée afin d'identifier les contraintes physiques ou organisationnelles existantes et envisager leur évolution, notamment si elles sont à l'origine de l'absence de mixité ou de difficultés dans la poursuite d'activité des seniors.

Cette analyse intégrera l'étude des situations de travail et une enquête auprès des équipes, notamment auprès des quelques femmes qui occupent ces postes et des seniors.

### **Article 4 - L'évaluation, la mobilité et les promotions**

#### **1. Les entretiens annuels d'évaluation**

Les supports et grilles d'entretien annuel sont disponibles sur l'intranet. Notre objectif est la réalisation d'un entretien annuel d'évaluation pour tous les salariés.

L'évaluation se fonde sur des critères objectifs, expliqués au salarié et liés au poste occupé.

Destiné plus particulièrement à l'évaluation des ouvriers et des employés des centres d'exploitation, un guide Evalueur/Évalué est remis à chacun en 2008.

Le processus d'entretien annuel est analysé chaque année afin de mieux répondre aux attentes et à la réalité du terrain et adapté si nécessaire.

YV TP MK FG AC  
MB vsp

## 2. La mobilité et les promotions

COFIROUTE favorise l'accès des salariés à d'autres emplois.

COFIROUTE s'engage à permettre ces mobilités et promotions pour tous dans les mêmes conditions en tenant compte de leur qualification, de leurs compétences et de leur expérience.

COFIROUTE veillera particulièrement à ce que les seniors, les femmes, les personnes issues de l'immigration, les personnes handicapés et celles qui exercent des responsabilités syndicales ou de représentation du personnel bénéficient de ces mobilités et promotions et qu'ainsi leur représentation progresse dans les postes d'encadrement.

### Article 5 – La rémunération

#### 1. Les règles

Le principe d'égalité salariale est un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. La fixation de la rémunération, à l'embauche ou dans le cadre des augmentations salariales individuelles doit répondre aux exigences d'égalité de traitement et les différences de rémunération ne doivent être liées qu'à la nature et à l'étendue des missions confiées, aux conditions d'exercice de celles-ci et à l'évaluation objective des performances de chacun dans leur exercice.

Certaines situations particulières ont pu faire l'objet de traitements spécifiques visant à maintenir un salarié dans ses droits ou à compenser une situation. Ces dispositions font l'objet d'accords d'entreprise spécifiques détaillant ces mesures.

Chaque année, COFIROUTE vérifiera qu'il n'existe pas d'écart manifeste entre la moyenne des augmentations bénéficiant aux hommes d'une part et la moyenne des augmentations bénéficiant aux femmes d'autre part.

Chaque année, COFIROUTE vérifiera également qu'il n'existe pas d'écart manifeste entre la moyenne des augmentations bénéficiant aux salariés exerçant un mandat de représentant du personnel d'une part et la moyenne des augmentations bénéficiant à tous les salariés d'autre part.

Ces éléments figureront dans le rapport Egalité des chances.

#### 2. L'égalité salariale homme/femme

Ces dispositions ne sont pas suffisantes pour assurer l'égalité salariale homme/femme, notamment pour les cadres, car outre l'accès aux mobilités et promotions, le salaire est fixé à l'embauche et le suivi de son évolution ne permet pas de garantir qu'il a été équitablement fixé au départ, sans tenir compte du sexe.

Des dispositions sont prévues par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Une étude comparée des rémunérations des hommes et des femmes sera réalisée, en complément des premiers éléments figurant dans le rapport Egalité des chances. Au besoin, cette étude s'appuiera sur des données externes à l'entreprise pour identifier les écarts existants. La commission Egalité des chances sera consultée sur le cahier des charges de cette étude. Cette dernière sera présentée au Comité d'entreprise.

YJ TP HK FG  
MB 10 BP AC  
E

Cette étude aura pour objectif de mesurer les écarts, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer d'ici le 31 décembre 2010.

**Article 6 : Absences autorisées pour évènement familial**

Il est convenu que pour l'attribution d'absences autorisées pour évènement familial, le PACS est assimilé au mariage.

y ↓ TP HK FG  
HB 11 BP AC  
E

### CHAPITRE 3 – L'intégration des travailleurs handicapés

Le constat de la baisse prévisible du nombre de personnes handicapées au sein de l'entreprise compte tenu des départs en CATS ou en retraite d'ici fin 2011 et le taux d'emploi de personnes handicapées oscillant entre 3 et 4% sur les 3 dernières années pour une obligation à 6% nécessitent de mettre en œuvre une politique dynamique en matière d'intégration et de maintien dans l'entreprise de personnes en situation de handicap.

#### Article 1- L'embauche de personnes handicapées

Le plan d'embauches ci-dessous tient compte du nombre de recrutements, du nombre de départs prévisionnels de personnes en situation de handicap (environ 22 personnes) et des effectifs manquants à aujourd'hui pour atteindre le taux d'emploi de personnes handicapées de 6% (environ 15 personnes) :

- 2009 : recrutement de 6% des embauches réalisées en CDI (soit 3 personnes pour 45 recrutements)
- 2010 : recrutement de 10% des embauches réalisées en CDI (soit 5 personnes pour 45 recrutements)
- 2011 : recrutement de 15% des embauches réalisées en CDI (soit 7 personnes pour 45 recrutements).

COFIROUTE s'engage en plus des dispositions définies ci-dessus à recruter 6% de salariés handicapés, pour tout recrutement fait au-delà de 45 recrutements par an.

A titre d'exemple : si en 2011, COFIROUTE procède à 60 recrutements, du fait des 45 premiers recrutements, COFIROUTE s'engage à recruter 7 personnes handicapées auxquelles s'ajouteront 6% de 15 soit 1 personne handicapée supplémentaire.

Au total pour 2011, COFIROUTE recrutera 8 personnes handicapées.

Au regard des taux actuels sur les différents sites, il est précisé qu'un effort immédiat devra être mené sur les sites de Ponthévrard, Le Mans, Sèvres, Chambray et l'A86.

Les embauches en CDI seront privilégiées chaque fois que possible, toutefois les autres formes d'intégration pourront être utilisées telles que CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, les stagiaires écoles avec convention de stage, etc. Pour être comptabilisé dans le plan d'embauche, ces différentes formes d'intégration devront être conclues pour une durée minimale (cf les critères retenus dans les Déclarations Annuelles Obligatoires d'Emploi de Travailleurs Handicapés).

Ces recrutements sont ouverts à toutes qualifications et tous niveaux hiérarchiques.

Pour faciliter et accompagner le recrutement des personnes en situation de handicap, différentes actions sont mises en place :

- Sensibilisation des recruteurs (même occasionnels) sur le sujet du handicap
- Publication d'offres d'emploi sur des sites Internet dédiés
- Effort particulier pour les entités n'ayant pas atteint le taux légal d'emploi de personnes handicapées dans l'accueil de stagiaires en situation de handicap
- Participation à des forums de recrutement et diverses manifestations : des partenariats se poursuivront avec des organismes ou associations (Tremplin, TH Conseil...) et avec les structures généralistes ou spécialistes de l'emploi de personnes handicapées (Cap Emploi, Afij, Adapt, sociétés de travail temporaire, etc...)

YV HK FG AC  
TP 12  
MB AP E

## **Article 2- Accueil et insertion**

Afin de faciliter l'accueil d'une personne handicapée, les actions suivantes devront être mises en œuvre si nécessaire :

- Etude du poste et de l'environnement de travail en coordination entre le médecin du travail, le manager, le Responsable Ressources Humaines et le CHSCT du site afin de procéder aux aménagements nécessaires. L'accessibilité aux locaux sera également validée en tenant compte du handicap.
- Mise en place d'un système de tutorat, avec l'accord du salarié, exercé par un collègue se trouvant dans son environnement proche et se portant volontaire pour cette mission. Ce tuteur pourra bénéficier s'il le souhaite de formations particulières à déterminer avec le service formation et le médecin du travail.
- Suivi régulier par le Responsable Ressources Humaines via des entretiens avec le salarié handicapé afin de s'assurer de sa bonne intégration dans l'entreprise.

## **Article 3- Plan de maintien dans l'emploi**

COFIROUTE souhaite assister dans leur démarche, les salariés souhaitant obtenir la reconnaissance de leur handicap. Le temps consacré par les intéressés, à l'accomplissement de leur démarche et leurs relations avec la Commission concernée est pris en charge par COFIROUTE, à concurrence de 2 jours et sur présentation de justificatifs (convocation...).

Cette possibilité est également ouverte aux salariés ayant un conjoint ou un enfant handicapé, confrontés aux mêmes démarches. Cette possibilité pourra également être ouverte pour le règlement de questions liées à la garde ou à la scolarité de l'enfant handicapé.

Pour faciliter les démarches de reconnaissance, COFIROUTE s'engage également à élaborer un support d'information précisant les étapes clés et les principaux interlocuteurs. Ce guide sera disponible dès 2009 auprès des Responsables Ressources Humaines.

Les Responsables Ressources Humaines des différents sites assistent les salariés dans cette démarche de reconnaissance si nécessaire.

Avec l'appui du médecin du travail et après information du CHSCT, lorsqu'une personne en situation de handicap est confrontée à un changement de situation professionnelle en raison d'évolution de ses capacités physiques ou mentales entraînant des difficultés d'adaptation à son poste, tout sera mis en œuvre pour son reclassement dans un autre emploi.

Il en est de même pour reclasser dans l'entreprise ou dans le groupe les salariés victimes d'accident du travail ou de la vie personnelle ainsi que de maladie invalidante, aptes à reprendre un emploi.

## **Article 4- Information et sensibilisation**

Le regard porté sur le handicap est un facteur à prendre en compte dans la réussite du processus d'intégration et de maintien dans l'emploi dans une collectivité de travail. C'est la raison pour laquelle COFIROUTE mènera des campagnes d'information et de sensibilisation du personnel et de l'encadrement.

Les actions seront adaptées à chaque entité (taux d'emploi, type de métiers etc...).

Au-delà de la communication faite via les canaux « classiques » : journal d'entreprise, intranet, etc. un certain nombre de manifestations seront déployées sur ce thème (représentations théâtrales, interviews de personnes extérieures à l'entreprise, etc.)

Des visites ou des rencontres sont organisées sur chaque entité avec des ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) environnants, à l'intention de

YJ TP MB  
KK FG AC  
13  
MP &

l'encadrement et du personnel afin de les sensibiliser et de les informer sur les capacités et aptitudes professionnelles des personnes en situation de handicap, mais aussi de poursuivre avec ces établissements, une relation d'aide ou d'échanges et une meilleure connaissance mutuelle.

#### **Article 5- Participation au développement économique du secteur protégé**

COFIROUTE s'engage à développer la sous-traitance avec le secteur protégé en s'appuyant sur l'existant et en engageant des contacts avec de nouveaux prestataires ou fournisseurs relevant du secteur protégé.

Le chiffre d'affaire avec le secteur protégé sera augmenté de 10%, par an et sur les trois années 2009, 2010 et 2011, dans la limite de 50% de l'obligation d'emploi. Chaque secteur ou direction déterminera annuellement sa contribution à l'atteinte de cet objectif.

Ce partenariat devrait favoriser à moyen terme l'intégration des salariés handicapés en milieu ordinaire.

Les acheteurs, au travers d'actions de formation ou de sensibilisation, seront incités à recourir à ce type de prestataires dès que possible. A cette fin, un outil de sélection et de suivi de prestataires via l'Intranet sera développé afin d'être accessible à toute personne dans l'entreprise susceptible d'acheter pour le compte de cette dernière un bien ou un service.

#### **Article 6- Convention Agefiph**

COFIROUTE s'engage a proposé à l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) l'intégration de ces dispositions dans le cadre d'une convention nationale signée avec elle.

Cette convention permettrait à COFIROUTE de bénéficier de conseils et de soutien de la part des experts de l'Agefiph afin de tout mettre en œuvre pour atteindre les objectifs définis au travers de cet accord et à terme répondre à notre obligation d'emploi.

YJ TP HK FG AC  
MB MP<sup>14</sup> L

## CHAPITRE 4 – Suivi et formalités

### Article 1 – Mise en œuvre et suivi

#### 1. Comité de pilotage

Un Comité de Pilotage présidé par le Président Directeur Général se réunit une à deux fois par an pour réaffirmer son engagement, valider les orientations du projet et mesurer les progrès réalisés. Ce Comité de Pilotage regroupe des représentants de différentes directions et de la fonction Ressources Humaines.

#### 2. Comité RH

Tous les deux mois, une réunion des Responsables Ressources Humaines et du service développement RH fera le point sur le déploiement opérationnel, échangera sur les pratiques et les résultats obtenus.

#### 3. Commission Egalité des chances

La Commission Egalité des chances est chargée par le Comité d'entreprise de poursuivre les analyses des réalisations, proposer des pistes d'amélioration, veiller à la bonne application des engagements pris.

Une fois par an, au cours d'une séance plénière du Comité d'entreprise, le Comité RH et la Commission Egalité des Chances feront une présentation complète des actions mises en œuvre et des projets à venir.

Les salariés peuvent également saisir les membres de la Commission Egalité des chances des situations de discriminations subies ou constatées. Les membres de la commission pourront alors saisir la Direction pour faire cesser tout acte de discrimination.

Sur demande du salarié, tous ces recours seront traités de manière confidentielle et anonyme.

YV TP HK FG AC  
MB BP E  
15

## Article 2 – Formalités

### 1. Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il entre en vigueur immédiatement.

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise ne pourra être partielle et intéressera donc l'accord dans son entier.

### 2. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du Code du travail, le présent accord sera déposé, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi territorialement compétente, et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent.

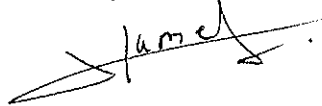
Fait à St Arnoult, le 16 octobre 2008

Pour la société COFIROUTE

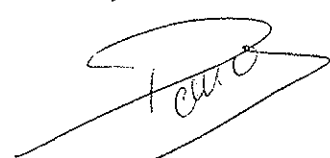
Pierre COPPEY  
Président Directeur Général



Pour le syndicat CFTC



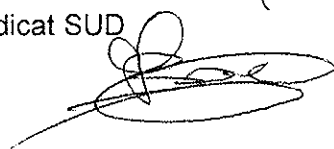
Pour le syndicat FO




Pour le syndicat SGPA/UNSA



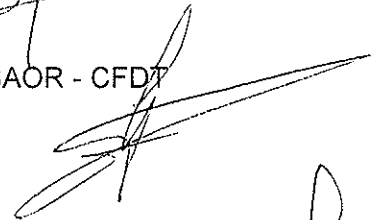
Pour le syndicat SUD



Pour le syndicat CGT



Pour le syndicat SAOR - CFDT



Pour le syndicat SNAPOP-CFE/CGC

