

# ACCORD SUR LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'INTEGRATION ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP ET DE L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES AIDANTS 2022-2025

Entre :

La société Constellium Issoire sise rue Yves Lamourdedieu – ZI des Listes – CS40042 – 63502  
ISSOIRE Cedex, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de CLERMONT-FERRAND  
sous le numéro 672 014 081, représentée par la Direction des Ressources Humaines,

d'une part,

et

Les organisations syndicales soussignées,

d'autre part,

## Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 5213-6 et suivants du Code du travail et de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il fait également suite à l'accord relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap signé le 15 mars 2019 pour une durée de 3 ans. Un bilan a été proposé lors d'une première réunion de négociation avec les organisations syndicales.

Par ailleurs, un diagnostic-action handicap en lien avec l'Agefiph a été mené à partir d'octobre 2021. Une enquête qualitative et quantitative ainsi que des groupes de travail ont mis en avant les points forts et les axes d'amélioration de la politique d'entreprise et des propositions d'actions adaptées à notre contexte.

Le présent accord a pour objet de définir les orientations concernant l'accueil et le maintien des travailleurs en situation de handicap pour les trois années à venir entre 2022 et 2025 en tenant compte de ces conclusions.

Il a également pour vocation de :

- pérenniser et enrichir les actions en faveur des personnes en situation de handicap
- faire évoluer les pratiques, et accompagner le changement par rapport aux situations rencontrées.
- renforcer la dynamique de l'évolution des comportements et des représentations socio-culturelles des acteurs de l'entreprise
- enrichir les actions d'intégration, contribuer activement à l'égalité des droits et des chances des personnes en situation de handicap
- devenir une entreprise de plus en plus inclusive.

Handwritten signatures and initials, including 'A.C.' and 'RBC'.

Cet accord prévoit également d'élargir son objet aux salariés concernés plus indirectement par les situations de handicap ou les salariés en situation de proche aidant.

Constellium Issoire a pour ambition d'affirmer sa responsabilité sociétale et de mettre en avant son engagement contre l'exclusion et la discrimination. La Société a déjà tissé durant ces trois dernières années des liens avec les acteurs travaillant autour du handicap et mis en place une politique lui permettant d'atteindre les 6% d'obligation d'emploi. Elle souhaite aujourd'hui aller plus loin dans le cadre de ce nouvel accord triennal, en conservant les mesures d'origine qui ont déjà montrées leur efficacité, et en innovant au travers de nouvelles actions choisies et portées par le plus grand nombre.

La volonté des parties signataires du présent accord est de mettre en œuvre une politique en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap, durable, structurée et partagée, en maintenant le dialogue social et en mobilisant toutes les ressources adéquates.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout poste de l'entreprise est susceptible d'être tenu par une personne en situation de handicap, sous réserve que ce poste puisse être adapté au handicap du salarié.

Elles se sont rencontrées à plusieurs reprises, le 3 mars 2022, le 11 mars et le 24 mars 2022, avant de signer le présent accord.

## **Objet de l'accord**

Sont considérés comme travailleurs handicapés toutes personnes relevant de l'article L. 5212-13 du code du travail et dont les critères de reconnaissance peuvent être :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- Les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L.241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L.241-3 et à l'article L.241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
- Les titulaires d'une carte mobilité inclusion portant la mention invalidité définie à l'article L.241-3 du Code de l'action sociale et des familles
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

Cet accord précise l'engagement de Constellium Issoire dans le déploiement de la mission handicap sur le site d'Issoire. Un lexique reprenant les terminologies utilisées dans le présent accord sont proposées en Annexe 1.

Cet accord décrit les moyens particuliers mis en œuvre pour développer l'emploi des salariés en situation de handicap, les accompagner, s'assurer de leur bien-être au travail, mettre en adéquation l'évolution de leur pathologie et leur poste de travail, et développer leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle.

Cet accord prévoit également un ensemble de dispositions et mesures pour les salariés concernés par les situations de handicap de manière indirecte ou les salariés en situation de proche aidant.

## **Article 1 – Le plan d'embauches**

La Société Constellium Issoire s'engage à augmenter l'embauche de travailleurs en situation de handicap et à augmenter son taux d'emploi au-delà des 6% déjà atteints.

Constellium Issoire a la volonté de travailler sur l'emploi direct de personnes en situation de handicap quel que soit le secteur : production, maintenance ou services supports. Pour cela, la Société travaillera en lien étroit avec l'ensemble des acteurs : Pôle emploi, les organismes de placement spécialisés, les entreprises de travail temporaire, les cabinets de recrutement.

Une attention particulière sera portée sur les intérimaires présents en situation de handicap par les RRH afin de leur faciliter l'accès à la procédure d'embauche. A chaque ouverture de poste, une information systématique sera indiquée sur l'offre de recrutement associée.

### Article 1-1 : Le recrutement

Aussi, au-delà des dispositions de maintien dans l'emploi, les parties conviennent de se fixer un objectif quantitatif minimum concernant le recrutement externe sur les postes à pourvoir. Les parties conviennent de prévoir au moins 1 à 2 embauches externes en CDI de salariés en situation de handicap chaque année à partir de 2022, ou au moins 5 embauches sur la période d'application du présent accord.

La Société poursuivra sa participation aux forums spécialisés en invitant le cas échéant des salariés volontaires en situation de handicap. Cela permettra d'étendre les recherches de candidats en situation de handicap au-delà de la collaboration déjà existante avec les professionnels du recrutement cités ci-dessus.

Les acteurs du recrutement internes à la Société se mobiliseront afin d'évaluer les difficultés particulières propres au handicap des candidats retenus en phase de pré-recrutement. En amont du recrutement du candidat retenu, le service médical, le RRH, le manager, les salariés de l'environnement direct de travail et un représentant de proximité seront associés à l'étude d'aménagements spécifiques.

### Article 1-2 : L'alternance et les stages

Enfin, les recherches de candidats seront également orientées vers les centres de formation d'apprentis, vers les écoles et universités en vue d'intégrer des stagiaires et favoriser les contrats d'alternance permettant ainsi l'apprentissage d'un métier futur. Les parties conviennent de prévoir au moins une embauche d'un stagiaire ou d'un alternant en situation de handicap par an pendant la durée du présent accord.

Par ailleurs, la mise en place de stages de découverte de type DuoDay ou de période d'observation en lien avec Pôle Emploi seront étudiées afin d'informer ou former les jeunes ou les demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Handwritten signature and initials, possibly 'M.C.' and 'P.02'.

### Article 1-3 : L'intégration

Une fois le salarié, le stagiaire ou l'alternant embauché, l'équipe d'accueil sera sensibilisée spécifiquement à l'intégration du collaborateur en fonction du handicap. Sous réserve de l'accord du stagiaire, de l'alternant ou du salarié concerné, l'équipe pourra être informée des aménagements nécessaires et points d'attention à observer.

A son arrivée, un entretien avec le référent handicap externe ou le référent interne en charge du suivi des dossiers sera organisé. En cas de besoin, un mentor pourra être nommé, sur la base du volontariat. Si besoin, une formation spécifique sera proposée au mentor.

Un bilan de suivi d'intégration à 6 mois est mis en place. Il permet de faire le point sur la tenue du poste de travail et des objectifs fixés, la qualité de l'intégration et de la formation initiale et effectuer une première évaluation des aménagements éventuellement nécessaires.

## **Article 2 – Le parcours professionnel**

L'entretien professionnel sera l'occasion de faire un point spécifique sur la situation du salarié en situation de handicap avec son manager. Il permettra de définir l'évolution de son poste de travail, renforcer ou développer ses compétences car le handicap ne constitue pas un frein à l'évolution de carrière.

Cet entretien a pour objet d'examiner :

- les souhaits et/ou besoins de formation du salarié en situation de handicap
- le recours éventuel à une adaptation organisationnelle ou technique du poste de travail
- la bonne intégration du salarié au sein de l'équipe.

Une attention particulière sera portée sur les formations suivies ou à venir permettant une meilleure maîtrise du poste et une rapidité d'intégration, contribuant ainsi au bien-être et à l'épanouissement professionnel du salarié.

## **Article 3 – Le maintien dans l'emploi**

### Article 3-1 : Le suivi par le référent handicap externe

Le référent handicap externe rencontre les personnes salariées et intérimaires en situation de handicap. A la date de signature du présent accord, toutes les personnes salariées reconnues travailleur handicapé ont été rencontrées. Le référent externe rencontrera particulièrement toute nouvelle personne embauchée ou intérimaire en situation de handicap et tout salarié souhaitant faire reconnaître son handicap ou renouveler sa reconnaissance.

Un suivi personnalisé de l'évolution du handicap et de l'adéquation avec le poste occupé sera spécifiquement réalisé, et toute personne RQTH bénéficiera de la possibilité d'un rendez-vous avec le référent.

### Article 3-2 : Le comité de pilotage handicap

Le comité de pilotage handicap est organisé par le référent interne, le référent externe, et le médecin du travail. L'objectif principal de ce comité est d'échanger sur l'application des différents dispositifs prévus par le présent accord, de compléter et suivre les plans d'actions internes liés à

ces thématiques mais aussi d'évoquer les situations particulières éventuelles qui nécessitent un examen particulier et une décision concertée quant à une adaptation du poste, une mobilité, un changement de régime de travail...etc.

Le référent externe présente à cette occasion un suivi des besoins de financement particulier (appareillage ou autre) et des demandes ou renouvellements des reconnaissances en cours d'examen.

#### Article 3-3 : La commission Handicap

La commission handicap est déclenchée par le RRH en cas de difficultés rencontrées sur son poste de travail par un salarié RQTH. Cette commission étudie la situation individuelle en séance de travail, ainsi que les possibilités de reclassement et/ou d'adaptation au poste.

Elle est animée par le référent handicap interne, et réunit le RRH du salarié concerné, le Responsable d'UAP/chef de service ou le superviseur, le service médical et un représentant de proximité du secteur concerné. Un organisme spécialisé extérieur pourra être appelé afin d'être consulté sur une situation particulière.

Le référent handicap interne est l'interlocuteur privilégié des représentants du personnel, lorsque ceux-ci souhaitent faire connaître une difficulté particulière rencontrée par une personne en situation de handicap.

#### Article 3-4 : Analyse des inaptitudes définitives

Les cas d'inaptitude totale ou partielle non temporaire des salariés dont la situation est définie par l'article L. 5212-13 du code du travail seront étudiés par la commission handicap qui, sur la base des préconisations du médecin du travail, pourra émettre des suggestions pour favoriser l'adaptation du poste de travail aux aptitudes du salarié, ou sur un autre poste. L'objectif visé est de maintenir en emploi, à chaque fois que cela sera possible, l'ensemble des salariés reconnus inaptes.

### **Article 4 – Les mesures spécifiques**

#### Article 4-1 : Etudes de postes / Aménagements / Accessibilité

Un budget annuel de 50 000 € est alloué en faveur des aménagements de postes et d'accessibilité aux bâtiments et bureaux (mobilité/ergonomie), ou 150 000€ minimum sur la période.

Dès que cela est nécessaire, voire en anticipation, Constellium réalisera des études de poste et des analyses ergonomiques, avec l'aide de Cap Emploi et du service médical.

#### Article 4-2 : Temps partiel préalable au départ en retraite

L'entreprise maintiendra le salaire à temps plein et les cotisations retraites pour le salarié en situation de handicap reconnue (RQTH, pensionné de guerre etc) souhaitant passer à 80%, au plus tôt 3 ans avant sa date de départ à la retraite. La demande devra être exprimée par courrier au référent handicap externe ou au RRH avec un préavis d'au minimum 3 mois.

*Handwritten signatures: J. P. M.C. and P. P.*

Dans le cas où le salarié souhaiterait bénéficier des dispositions relatives au Compte Epargne Temps (CET) en vigueur au sein de l'entreprise avec une utilisation des jours préalablement au départ à la retraite, le décompte des jours s'effectuerait alors à temps plein.

Si le salarié souhaite transformer la totalité de son Indemnité de Départ à la Retraite (IDR) en jours via le CET et utiliser la totalité des jours placés préalablement à son départ à la retraite, la mise en place du temps partiel à 80% évoquée ci-dessus avec un maintien de la rémunération à temps plein, pourra être effectuée au plus tôt 3 ans et 6 mois avant le départ à la retraite. Cette disposition s'applique également dans le cas où l'utilisation du CET par le salarié atteindrait la limite maximale de 2 ans préalablement au départ à la retraite.

#### Article 4-3 : Mesure en faveur des parents d'un enfant en situation de handicap

Afin d'accompagner un salarié parent d'un enfant en situation de handicap (ou détenteur de l'autorité parentale), l'entreprise contribuera financièrement au passage à 80% demandé par le salarié en maintenant 100% du salaire et des cotisations retraites. Cette disposition est valable sous réserve de présentation de justificatifs du handicap de l'enfant de moins de 18 ans. La demande devra être exprimée par courrier auprès du RRH avec un préavis d'au minimum 3 mois.

Cette mesure pourra, le cas échéant, être étendue aux salariés parents d'un enfant handicapé jusqu'à ses 26 ans, sous réserve que l'enfant soit rattaché au foyer fiscal et bénéficiaire de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité » (invalidité d'au-moins 80% reconnue). Ces mêmes salariés pourront bénéficier des jours enfant malade jusqu'aux 26 ans de l'enfant.

#### Article 4-4 : Les congés spécifiques pour les salariés aidants

La société Constellium s'engage à faciliter la mise en œuvre des dispositifs légaux suivants : le congé de solidarité familiale, le congé de proche aidant, le congé de présence parentale conformément aux dispositions légales. Elle renseignera le salarié dans la mise en place des dispositifs d'allocation associé et correspondant à sa situation.

Les différentes modalités légales et réglementaires de ces dispositifs en vigueur à la date de signature du présent accord sont synthétisées en annexe 2.

Un dispositif spécifique d'accompagnement des salariés est mis en place au sein de Constellium Isoire. Un complément de rémunération est versé au salarié bénéficiaire de l'AJPA, l'AJAP ou l'AJPP. Ce complément correspondra à sa rémunération mensuelle habituelle (salaire de base, prime d'ancienneté et forfait le cas échéant) dans la limite maximale de 33 jours ouvrés au cours de la carrière du salarié. En pratique, 11 jours seront complétés à hauteur de 100% de la rémunération tous les 22 jours ouvrés d'absence dans le cadre des congés spécifiques précités et sous réserve du versement effectif de l'allocation journalière correspondante sur la période.

## **Article 5 – La sensibilisation du personnel**

### Article 5-1 : La communication interne

L'entreprise s'engage à faire connaître les dispositions du présent accord auprès des salariés par le biais d'un flash intégrant les coordonnées des référents. Sous réserve de l'accord des salariés concernés des communications spécifiques seront réalisées et mettront en avant des exemples d'intégration de salariés en situation de handicap à leur poste de travail.

*Handwritten signatures: CB, AP, A.V., RBC*

Plus généralement, un plan de communication handicap sera établi chaque année afin d'avoir une continuité et une variété de sujets sur lesquels l'entreprise communiquera tout au long de l'année.

#### Article 5-2 : La sensibilisation et la formation

Le personnel de l'entreprise, et plus particulièrement les managers, seront sensibilisés à la non-discrimination, au recrutement, et à l'intégration de personnel en situation de handicap grâce à des formations, interventions de prestataires ou événements particuliers. Un plan d'action spécifique sera déployé en 2023 et 2024 sur cet axe.

Le référent handicap interne maintiendra sa collaboration avec l'Agefiph et son intégration au réseau des référents handicap Auvergne-Rhône-Alpes.

### **Article 6 – Le recours au secteur adapté (EA/ESAT/TIH)**

La Société Constellium s'engage à maintenir un niveau d'information sur les dispositifs réglementaires et incitatifs lié au recours aux contrats avec le milieu adapté. Les services travaillant avec ce secteur bénéficieront d'une formation spécifique sur ce sujet : Génie civil, Achats, Projets.

### **Article 7 – Suivi et durée de l'accord**

#### Article 7-1 : Commission de suivi annuelle

Pour suivre la mise en œuvre des dispositions du présent accord, les parties conviennent qu'un bilan chiffré et qualitatif sera réalisé une fois par an au CSE lors la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise. Préalablement, une commission se réunira chaque année au mois de juin, préalablement à la présentation de la politique sociale au CSE.

Elle est composée du référent handicap interne, du référent handicap externe, d'un membre de la Direction, d'un membre du service médical, du Secrétaire de la CSSCT et d'un membre par organisation syndicale représentative.

Elle a pour but de suivre les différents indicateurs en lien avec le présent accord et notamment :

- le nombre d'intérimaires concernés,
- le nombre de recrutements réalisés par type de contrat,
- le taux d'emploi,
- le nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une formation
- les investissements prévisionnels et réalisés en faveur du handicap
- le montant des subventions reçues le cas échéant
- le nombre de bénéficiaires de mesures spécifiques citées dans l'article 4
- le nombre de communications parues.

#### Article 7-2 : Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il entre en application à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 afin de s'inscrire dans la continuité du précédent accord triennal sans interrompre les dispositifs déjà en place. Il pourra être révisé à tout moment dans les conditions et délais prévus par la loi.

Au minimum trois mois avant échéance, les parties conviennent de se rencontrer aux fins de le renouveler.

Le présent accord sera déposé auprès du service des conventions collectives de la DREETS et au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Fait à Issoire, le 5 avril 2022

Pour la Direction,  
Monsieur Pierre-Edouard CRUSSY  
Directeur des Ressources Humaines



Pour les Organisations syndicales,

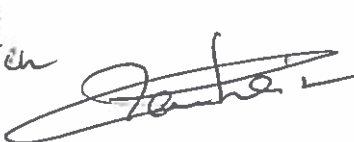
CFE/CGC,  
M. OLIVIER PINLONG



CGT,  
M. CANNAROTTI MICHAEL



FO,  
M. CHABOIS Sébastien





ANNEXE 1  
GLOSSAIRE

- AAH :** Allocation d'Adulte Handicapé
- AGEFIPH :** Association de Gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- AJAP :** Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie
- AJPA :** Allocation Journalière du Proche Aidant
- AJPP :** Allocation Journalière de Présence Parentale
- BOETH :** Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- CDAPH :** Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ex COTOREP)
- DREETS :** Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (nouveau nom de la DIRECCTE)
- EA :** Entreprise Adaptée
- ESAT :** Établissement et Service d'Aide par le Travail
- MDPH :** Maison Départementale des Personnes Handicapées
- OETH :** Obligation d'Emploi des Travailleurs handicapés
- RQTH :** Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- TIH :** Travailleur Indépendant Handicapé



## ANNEXE 2

### Accompagnement des salariés aidants – Synthèse congés spécifiques

Les éléments ci-dessous sont synthétisés pour information conformément aux dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord. Toute modification législative ou réglementaire ultérieure viendrait modifier les éléments proposés ci-après et sera appliquée au sein de Constellium Issoire.

Congé de proche aidant	
<b>Situation</b>	Suspension du contrat de travail qui permet au salarié de s'occuper d'une personne handicapée ou avec perte d'autonomie grave
<b>Conditions</b>	lien familial ou étroit avec la personne aidée
<b>Durée</b>	3 mois renouvelables et maximum 1 an sur toute la carrière du salarié aidant
<b>Indemnisation</b>	AJPA : Allocation Journalière du Proche Aidant durant 22 jours par mois maximum
<b>Particularité</b>	ce congé peut être pris en journée complète, ou en 1/2 journée

Congé de solidarité familiale	
<b>Situation</b>	Suspension du contrat de travail qui permet au salarié d'assister un proche en fin de vie
<b>Conditions</b>	ascendant, descendant, frère ou sœur, personne vivant au domicile du salarié et l'ayant désigné comme personne de confiance
<b>Durée</b>	3 mois, renouvelable une fois
<b>Indemnisation</b>	AJAP : Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie
<b>Particularité</b>	ce congé peut être pris en journée complète, ou en 1/2 journée

Congé de présence parentale	
<b>Situation</b>	Suspension du contrat de travail qui permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants
<b>Conditions</b>	l'enfant doit avoir moins de 20 ans, ne pas percevoir de salaire au-delà d'un montant déterminé par l'administration, et ne pas bénéficier d'allocations ou prestations
<b>Durée</b>	310 jours ouvrés par enfant et par maladie durant 3 ans maximum, renouvelable sous certaines conditions
<b>Indemnisation</b>	AJPP : Allocation Journalière de Présence Parentale
<b>Particularité</b>	il s'agit d'une réserve de jours que le salarié utilise en fonction de ses besoins par journée entière

RSC  M.C

