The logo consists of a solid black square. Inside the square, the word "ADREXO" is written in a white, sans-serif font. The letter "X" is stylized with a white diagonal slash through it.

ADREXO

**ACCORD EN FAVEUR DE L'INSERTION
PROFESSIONNELLE DES PERSONNES
HANDICAPEES
2012-2015**

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
1. CHAMP D'APPLICATION	
1.1 Champ d'application de l'accord	4
1.2 Principe de péréquation	4
1.3 Bénéficiaires de l'accord	5
2. PLAN D'EMBAUCHE	
2.1 Objectifs de recrutement	6
2.2 La procédure d'embauche	6
2.3 Les actions	6
3. COMMUNICATION - INSERTION - FORMATION	
3.1 Actions de communication	7
3.2 Parcours d'intégration	7
3.3 Formation	8
4. PLAN DE MAINTIEN	8
5. MESURES SUPPLEMENTAIRES D'ACCOMPAGNEMENT	
5.1 Chèque Emploi Service	9
5.2 Absences Supplémentaires	9
5.3 Parrainage de projets	9
6. COLLABORATION AVEC LE MILIEU PROTEGE	9
7. PILOTAGE, SUIVI ET FINANCEMENT	
7.1 Pilotage et animation	10
7.2 Suivi de l'accord	10
7.3 Financement	11
8. DISPOSITIONS FINALES	
8.1 Agrément	11
8.2 Dénonciation	12
8.3 Dépôt et publicité	12

110


FB 2
SJR
FJ
AB

**ACCORD EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES
PERSONNES HANDICAPEES
2012-2015**

Entre :

La Direction de la société ADREXO dont le siège social est situé à l'Europarc Pichaury
Bâtiment D5, 1330 Avenue Guillibert de la Lauzière - BP 30460, 13592 AIX EN
PROVENCE CEDEX 3, inscrite au registre du commerce sous le numéro 315 549 352
représentée par Mr Frédéric PONS, Directeur Général d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord, d'autre
part, à savoir :

La CAT, représentée par Monsieur Michel DHOTE

La CFDT, représentée par Madame Fabienne JUDE

La CFTC, représentée par Monsieur Stéphane BUGADA

La CGC-CFE, représentée par Monsieur Alain BRUNEL

F.O., représentée par Monsieur Régis SOUAÏLLE-JACQUES

La CGT, représentée par Monsieur Fathallah BOUAMAMA

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

110

SJR
FJ
AB

FB

3

PREAMBULE :

Consciente que l'emploi des travailleurs handicapés représente un enjeu majeur de la responsabilité sociétale des entreprises, ADREXO a développé depuis plusieurs années des actions en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise.

Depuis la signature de la convention avec l'Agefiph en octobre 2008, la mission DEFI Handicap d'ADREXO travaille au Développement de l'Emploi de la Formation et de l'Insertion des personnes handicapées. Elle coordonne au niveau national l'ensemble des actions en faveur de l'insertion de personnes handicapées et a obtenu un premier bilan plutôt satisfaisant.

ADREXO entend par le présent accord pérenniser sa démarche d'intégration et de maintien des salariés handicapés et poursuivre la mise en œuvre d'une politique handicap responsable et cohérente.

Dans cette perspective l'accord privilégie les objectifs suivants :

- Ancrer les démarches engagées depuis plusieurs années dans la culture de l'entreprise grâce aux actions de sensibilisation en interne et à l'implication de tous les collaborateurs dans cette démarche collective.
- Poursuivre les actions menées ces dernières années, les améliorer et mettre en œuvre de nouvelles actions.
- Développer la dimension qualitative de l'intégration du management et du suivi des personnes handicapées.
- Anticiper la gestion des éventuelles inaptitudes afin de favoriser le maintien dans l'emploi,
- Se donner les moyens de mener des actions pérennes qui font progresser l'emploi des personnes handicapées.
- Favoriser l'implication et la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise autour de cet engagement la Direction les Opérationnels et les Représentants du personnel.
- Communiquer auprès de l'ensemble du personnel sur cet engagement et les résultats obtenus.

1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD :

1.1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées selon laquelle les entreprises peuvent satisfaire leur obligation d'emploi par la négociation d'un accord collectif agréé.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la Société ADREXO.

En cas d'acquisition ou de création, l'établissement concerné sera automatiquement intégré au présent accord.

1.2 Principe de péréquation

Conformément aux dispositions de l'article L5212-8 et suivant du Code du Travail, le principe de péréquation sera appliqué entre les différents établissements permettant à la société ADREXO de s'acquitter de son obligation d'emploi en répartissant l'effort sur l'ensemble ou partie de ses établissements.

10
SJR
FJ
FB
AB


1.3 Les bénéficiaires de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent tous les salariés d'ADREXO bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés par les dispositions de l'article L323-3 du Code du Travail à savoir :

- Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, qui a repris depuis le 1er janvier 2006 les compétences et fonctions anciennement dévolues aux COTOREP) mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP) ayant entraîné une *incapacité permanente au moins égale à 10 %* et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés *réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain*.
- Les personnes mentionnées à l'article L.394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, notamment :
 - les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres ou des campagnes de guerre ;
 - les victimes civiles de la guerre ou d'un acte de terrorisme ;
 - les sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service (également mentionnés au 9° de l'article L.5212-13 du code du travail) ;
 - les personnes qui dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ou lors d'une mission d'assistance à personne en danger, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, contracté ou vu s'aggraver une maladie induisant une incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.
- Les personnes mentionnées aux articles L.395 et L.396 du même code, notamment :
 - les conjoints, concubins et partenaires liés par un PACS d'un militaire bénéficiant d'une pension pour aliénation mentale, ou d'une personne mentionnée à l'article L.394 décédée ou disparue dans des circonstances définies dans cet article (cf. 4) ;
 - les personnes ayant la charge de l'enfant mineur d'une personne citée au 4) ou titulaire d'une pension pour aliénation mentale ;
 - les orphelins de guerre et pupilles de la nation de moins de 21 ans ;
 - les enfants de moins de 21 ans de militaires titulaires d'une pension pour aliénation mentale, et de personnes mentionnées à l'article L.394 (cf. 4)) dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs obligations et à leurs charges de famille est imputable aux situations énumérées à cet article.
- Les titulaires de la carte d'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 (AAH).

RD

SJR

 SB
FD 5
FJ
AB

2. LE PLAN D'EMBAUCHE :

2.1 Les objectifs de recrutement

ADREXO s'engage à embaucher 200 salariés sur la durée de l'accord.

Les recrutements en CDI seront privilégiés sans toutefois exclure les autres formes de contrats : CDD, contrat de professionnalisation, apprentissage...

Un suivi des recrutements sur le plan quantitatif mais également qualitatif sera effectué au moyens d'outils de suivi mis en place par la Mission DEFI.

Ces indicateurs permettront aux différents acteurs de suivre la réalisation des objectifs et de juger de la réussite de cette politique.

Le cas échéant, la commission de suivi pourra ajuster les objectifs de recrutement pour tenir compte d'éléments nouveaux.

2.2 La procédure d'embauche

La procédure d'embauche doit respecter le principe de non discrimination. Que le recrutement soit opéré par le service recrutement ou en direct par les managers opérationnels, les recruteurs s'engagent :

- à respecter ce principe de non discrimination en particulier dans le cadre de la politique sociale de l'entreprise envers les personnes handicapées ;
- à concentrer les échanges avec le candidat autour de ses expériences ses compétences, son projet professionnel et ses motivations ;
- à informer le candidat de la politique handicap de l'entreprise et de l'existence de la Mission DEFI handicap ;
- à effectuer les embauches au regard des qualités professionnelles et personnelles des candidats et non en fonction de leur reconnaissance de travailleur handicapé.

Tous les emplois de la société sont ouverts aux personnes handicapées, l'évaluation de la compatibilité des capacités du candidat avec le poste est déterminée par le Médecin du travail. Il évaluera l'aptitude du salarié et les éventuels aménagements nécessaires.

2.3 Les actions

Pour atteindre cet objectif ADREXO favorisera l'intégration des personnes handicapées par les actions suivantes :

- Etablir des partenariats privilégiés avec des organismes de recrutement et d'insertion (Cap emploi notamment) et les mettre en lien avec nos acteurs locaux de recrutement (Chefs de centre et Directeurs Régionaux).
- Utiliser des sites d'emploi spécialisés pour avoir accès à des CV de personnes handicapées mais également pour y diffuser de toutes les offres d'emploi (Handijobs.fr, Agefiph, Handicap-job.com...).
- Participer à des manifestations en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés : forum emploi, salon métier, session de jobdating...
- Améliorer sa visibilité en termes d'ouverture aux personnes handicapées : affiches dans les établissements, présence sur les sites internet dédiés aux personnes handicapées, articles dans la presse sur les campagnes de recrutement d'Adrexo.

119
SJR
SB
FJ
FB
AB

3. COMMUNICATION – INSERTION – FORMATION

Cet accord a pour ambition de favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Pour cela il faut non seulement mener des actions de communication et de sensibilisation pour donner une image plus juste des personnes handicapées mais également leur prévoir un parcours d'intégration spécifique et former le personnel encadrant (manager et tuteur).

3.1 Actions de communication

Conscients qu'une sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs est indispensable pour réaliser ces engagements, Adrexo mènera des actions auprès de tous ses collaborateurs, Ces actions permettront à chacun d'identifier ses propres représentations du handicap et ainsi de lever les freins souvent issus d'images stéréotypés du handicap.

- Les modalités du présent accord seront diffusées à l'ensemble des partenaires et des salariés pour faire connaître sa politique, le programme envisagé et les acteurs en charge de le piloter et de l'appliquer.
- ADREXO poursuivra les campagnes de sensibilisation menées auprès des salariés sur la thématique du handicap par tous les moyens dont elle dispose : Vidéo, Affiche, Livret d'information, mailing avec les bulletins de salaire.
- Tous les médias internes seront mobilisés : intranet, « Entrenews », News Letter, Blog... pour informer l'ensemble des collaborateurs des actions menées dans le cadre de la politique handicap et communiquer sur les pratiques réussies.
- Une communication régulière sera diffusée aux membres de l'encadrement afin qu'ils puissent suivre la réalisation des objectifs.

Une réflexion au sein de l'entreprise et même au-delà :

Consciente de la nécessité de porter les débats et la réflexion au-delà de l'entreprise Adrexo s'engage au sein du dispositif national de l'official du handicap.

Il s'agit d'un dispositif national qui mobilise au plus haut niveau les pouvoirs publics, les entreprises et les associations autour de la question de l'emploi des personnes handicapées.

Adrexo participera aux « Dialogues de l'emploi des personnes handicapées » au sein duquel tous les acteurs du dispositif s'expriment, échangent et s'enrichissent sur les évolutions souhaitées et les progrès à mettre en œuvre afin d'aboutir à la meilleure intégration des personnes handicapées au sein de la communauté de travail.

3.2 Parcours d'intégration

Une insertion professionnelle réussie et pérenne repose sur la mise en place d'un dispositif de suivi au moment de l'embauche mais également après.

- Tous les collaborateurs qui transmettront leur attestation de bénéficiaire de l'obligation d'emploi pour la première fois se verront remettre un livret d'accueil spécifique avec un ensemble d'informations sur le handicap, les actions sociales spécifiques et la politique handicap de l'entreprise.
- Afin de favoriser les démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé, le salarié permanent pourra bénéficier de 1 demi-journée d'absence autorisée et payée, cumulable si besoin, sur présentation de justificatif. Ce salarié devra prévenir son responsable hiérarchique, au moins 3 semaines avant la date d'absence souhaitée pour tenir compte de la planification et de la bonne marche du service.

Handwritten signatures and initials: AWA, SB, SJA, FJ, FB, 7, AB.

3.3 Formation

Les parties rappellent que les bénéficiaires de l'OETH ont le même droit d'accès à la formation que les autres salariés.

L'entreprise garantira un plan de formation à chaque travailleur handicapé au même titre que n'importe quel collaborateur de l'entreprise. Le budget de la Mission DEFI handicap prendra en charge le surcôt relatif aux actions de formation et les coûts de formation spécifiques. Ces formations pourront bénéficier au collaborateur et/ou à son équipe.

Le manager apportera une attention particulière à ce sujet lors de l'entretien annuel qui constitue un moment privilégié pour examiner les besoins de formation d'adaptation et de perfectionnement individuel du salarié.

Afin que les salariés handicapés puissent suivre les mêmes formations que les autres salariés, la société s'engage à ce qu'une attention particulière soit portée sur l'accès aux lieux de formation et aux contenus des formations.

Tous les managers seront formés et sensibilisés à la thématique du handicap en général et plus précisément au recrutement des personnes handicapées. La priorité sera donnée aux managers ne comptant aucun travailleur handicapé au sein de ses effectifs.

4. PLAN DE MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE :

Adrexo s'engage par les moyens adaptés à maintenir dans l'emploi les collaborateurs handicapés ou qui le deviendraient pour autant que leur handicap le permette.

Il est rappelé que pour favoriser le maintien dans l'emploi, l'implication des principaux acteurs est indispensable. Il est fondamental que le salarié concerné soit partie prenante et s'implique personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi. De même le Médecin du travail de part ses attributions participera à la démarche en collaboration étroite avec la hiérarchie.

Dans le cas d'une absence prolongée nécessitant une visite de reprise, le médecin, du travail sera amené à se prononcer sur l'aptitude de l'intéressé et sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés. Parallèlement et conformément à la législation les Institutions représentatives du personnel seront consultées, elles pourront faire des propositions d'aménagement de poste et seront informées régulièrement des mesures prises.

Si le maintien dans l'emploi de la personne nécessite une adaptation de poste, un aménagement de l'accessibilité de l'environnement, la mise en place d'aides techniques, les frais engagés pourront être financés en complément et ce dans la limite du budget disponible.

Dans le cas où il s'avérerait nécessaire de définir un nouveau projet professionnel, il pourra être pris en charge après étude du dossier par la Mission DEFI un bilan professionnel et/ou une formation, une fois recherchés et utilisés tous les moyens prévus par la loi.

Egalement dans le cas où des sommes resteraient à la charge du salarié et après étude du dossier par la mission DEFI, une participation au financement des appareillages (prothèses, orthèses...) permettant de compenser le handicap pourra être accordée selon des modalités déterminées par la commission de suivi.

YD
SJR
FJ
FB
AB

Si après avoir étudié toutes les possibilités de maintien dans l'emploi, il apparaît qu'aucune solution ne puisse être envisagée, la DRH et la mission DEFI étudieront les possibilités de reclassement au sein de l'entreprise et du Groupe. Si nécessaire, un entretien avec le service recrutement sera programmé.

5. MESURES SUPPLEMENTAIRE D'ACCOMPAGNEMENT

Parce que le handicap ne débute pas aux portes de l'entreprise, et parce qu'il se doit d'être pris en compte à tous les âges de la vie, l'entreprise s'engage à un certain nombre d'actions visant à faciliter le quotidien familial et social des collaborateurs, de leur conjoint et/ou de leurs enfants en situation de handicap, en complément des aides légales.

La gratification à la déclaration*

Tous les salariés d'ADREXO bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés par les dispositions de l'article L323-3 du Code du Travail pourront bénéficier lors de la transmission de leur justificatif à la Mission DEFI d'une gratification de 50€.

Cette aide sera versée une seule fois par salarié dans le trimestre qui suit la réception du document par la Mission DEFI.

La Bourse DEFI*

Cette aide a pour objectif d'aider financièrement les salariés d'ADREXO ayant un enfant à charge handicapé.

La Mission DEFI étudiera toutes les demandes et allouera en fonction du nombre de demandes, de la situation familiale et des revenus, les bourses DEFI.

Par ailleurs, l'Entreprise rappelle que tout salarié dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave, nécessitant une présence soutenue ou des aides contraignantes, peut bénéficier d'un congé de présence parentale d'une durée maximum de 310 jours ouvrés, suivant les dispositions de l'article L.122-28.9 du Code du travail.

Elle rappelle également l'existence du Congé de Solidarité Familiale (article L.225-15 et suivants du Code du travail) et du Congé de Soutien Familial (article L.225-20 et suivants du Code du travail).

Parrainage de projet :

Adrexo encourage les projets portés par ou au profit des personnes handicapées en les aidant au moyen de parrainage. Exemple concert à destination des personnes handicapées, soutien aux clubs handisport, participation à des manifestations sportives... Ces projets peuvent être d'ordre sportif, culturel ou autre.

Pour cela avant tout parrainage un dossier contenant des informations sur le projet devra être transmis à la Mission DEFI qui statuera sur l'accord de parrainage.

6. COLLABORATION AVEC LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT) ET LES ENTREPRISES ADAPTEES (EA)

Des actions en faveur du secteur protégé pourront être menées qu'il s'agisse de contrats de sous-traitance, de mise à disposition ou de fournitures.

Il sera recherché avec les services et notamment la Direction des Achats, des possibilités de développer ce type de collaboration.

* L'ensemble des conditions d'attribution des aides seront précisées par la commission de suivi.

110
SJR
FB
,
FJ
AB

Toutefois il est convenu qu'Adrexo n'entend pas faire de ce moyen un axe prioritaire afin de remplir son obligation d'emploi envers les travailleurs handicapés.

7. PILOTAGE, SUIVI ET FINANCEMENT

Si la réalisation des objectifs du présent accord repose sur la collaboration participative de tous les acteurs de l'entreprise : manager, recruteurs, Institutions Représentatives du Personnel, médecin du travail, il est indispensable de mettre en place des structures de fonctionnement qui assure la mise en œuvre et la réalisation des actions.

7.1 Le pilotage et animation

La mission DEFI Handicap est chargée de coordonner la mise en œuvre opérationnelle du présent accord.

Elle est rattachée au service Projets RH & Gouvernance de la Direction des Ressources Humaines.

Ses principales missions sont les suivantes :

- L'animation et la coordination des actions du présent accord ;
- La mobilisation des acteurs internes (service recrutement, Hygiène et sécurité, Formation ...) et externes (DIRECCTE, Pôle Emploi, Agefiph, CAP Emploi ...) en assurant un rôle d'interface ;
- Le conseil et l'accompagnement des établissements dans la mise en œuvre des objectifs de l'accord ;
- Le suivi des réalisations des établissements ;
- La sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise et la communication interne et externe ;
- La formation des managers et des acteurs du présent accord.
- La gestion des fonds de l'accord et le financement des actions prévues dans l'accord ;
- La rédaction d'un rapport d'activité et d'un bilan financier annuel.

La Mission DEFI disposera du budget et des moyens humains nécessaires à l'animation de la politique handicap.

7.2 Le suivi de l'accord

Une commission de suivi sera créée et se réunira 1 fois par an à l'initiative de la Mission DEFI.

La première réunion de la commission de suivi aura lieu au cours du premier trimestre 2012.

Elle sera animée et coordonnée par la Mission DEFI.

Elle sera composée de :

- Un représentant de chaque organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise
- Le Responsable Administration & Paie ou son représentant désigné
- La Responsable Recrutement ou son représentant désigné
- La Responsable juridique ou son représentant désigné
- La Responsable Projets RH et Formation ou son représentant désigné
- Le Directeur des Ressources Humaines ou son représentant désigné
- La Direction générale ou son représentant désigné

MD
SJR
FB
10
FJ
AB



- La chargée de Mission DEFI ou son représentant désigné

La mission de cette commission sera, en outre :

- de s'assurer du respect des dispositions du présent accord ;
- de réajuster le cas échéant les actions programmées en fonction des résultats annuels et des budgets ;
- d'avoir communication du bilan annuel de la Mission DEFI Handicap.

Les membres de la commission peuvent faire des propositions d'amélioration ou de diffusion de bonnes pratiques.

De plus, dans le courant du deuxième semestre de la dernière année de l'accord, la mission DEFI présentera un bilan global de l'accord à la Commission de Suivi qui formulera des recommandations quant à son renouvellement.

La mission DEFI adressera ce rapport annuel à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Bouches-du-Rhône.

Par ailleurs il est convenu qu'une présentation des résultats annuels de cet accord soit effectuée une fois par an au Comité d'entreprise et à la commission de coordination nationale des CHSCT.

7.3 Financement

La société s'engage à financer son programme d'actions en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées par le biais de la contribution qu'elle aurait dû verser à l'Agefiph sur la durée de l'accord.

Chaque année la mission DEFI communiquera à la Commission de suivi le budget prévisionnel.

Il pourra faire l'objet, le cas échéant, d'une répartition différente en fonction des besoins et des moyens financiers disponibles. Les sommes provisionnées et non dépensées pourront être reportées sur une autre ligne du budget ou l'exercice suivant.

De plus, les parties conviennent que les actions entrant dans le cadre du présent accord seront financées dans la limite du budget disponible.

8. DISPOSITIONS FINALES

8.1 Agrément

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2012 pour une période 4 années civiles soit jusqu'au 31 décembre 2015, sous réserve d'agrément de l'autorité administrative compétente.

Dans le cas où l'agrément de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Bouches-du-Rhône ne serait pas obtenu, l'ensemble des dispositions du présent accord seraient réputées nulles et non avenues.

Par ailleurs les parties conviennent que cet accord s'inscrit dans une démarche de longue durée.

En conséquence, les parties se rencontreront dans le semestre précédent l'échéance de l'accord afin d'étudier les modalités de reconduction du présent accord.

110

SB SJA
FB 11 FJ
AB

8.2 Dénonciation

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Toutefois la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée expliquant les motifs de cette dénonciation.

Une commission de négociation devra alors se réunir, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin de traiter les points de désaccord.

En cas d'impossibilité d'un nouvel accord, l'accord est maintenu 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

8.3 Dépôt et publicité

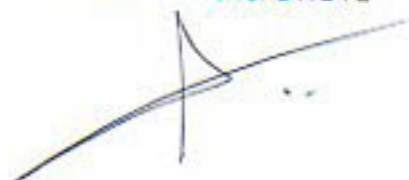
Le présent accord sera déposé par la Direction auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Bouches-du-Rhône (1 exemplaire sur support papier et un exemplaire sur support électronique) ainsi qu'au greffe du Conseil des prud'hommes d'Aix-en-Provence.

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

Fait à Sens, le 14 décembre 2011
En 10 exemplaires originaux

La CAT

Monsieur Michel DHOTE



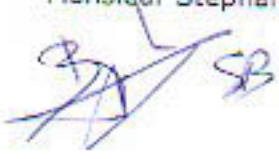
La CFDT

Madame Fabienne JUDE



La CFTC

Monsieur Stéphane BUGADA

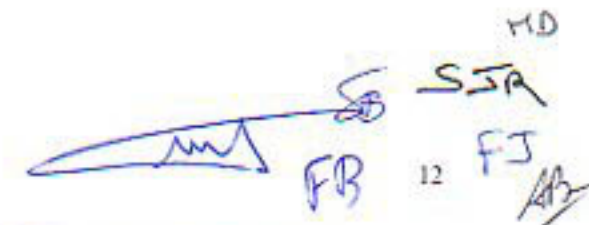


La CGC-CFE

Monsieur Alain BRUNEL



MD
SJA
FB 12 FJ
AB




ANNEXE 1 BUDGET

BUDGET PREVISIONNEL DEFI HANDICAP 2012

	Budget
Plan d'embauche	
- Etablir des partenariats avec organismes de recrutement	11%
- Participer à des manifestations en faveur de l'emploi des personnes handicapées	
- Améliorer la visibilité en termes d'ouverture	
Communication - Insertion - Formation	
- Communication de l'accord	25%
- Sensibilisation interne	
- Participation au dispositif l'ODH	
- Mesures pour l'intégration des collaborateurs handicapés	
- Formation	
Maintien dans l'emploi	
- Adaptation des outils et/ou postes de travail	6%
- Projet de réorientation des salariés en invalidité	
Développement d'outils de suivi informatique	2%
Mission DEFI (soit 1.65 ETP)	30%
Aides DEFI	22%
Partenariats handisport ou autres	4%

Le budget de fonctionnement sera finalisé par la Commission de suivi du premier trimestre 2012 lorsque le montant de la contribution 2011 sera connu.

T10
 FB. SB SJA
 14 FJ
 AB

The logo consists of the word "ADREXO" in a yellow, sans-serif font. The letter "X" is stylized with a white starburst or asterisk shape integrated into its center. The text is positioned within a solid black square.

ETAT DES LIEUX

PREALABLE A LA NEGOCIATION D'UN
ACCORD EN FAVEUR DE L'INSERTION
PROFESIONNELLE DES PERSONNES
HANDICAPEES.

Présentation générale de l'entreprise.

Adrexo, une filiale du groupe SPIR Communication

Depuis sa création au début des années 70, Spir Communication a développé une croissance soutenue de ses activités par une intégration progressive de métiers complémentaires à son métier historique : la presse gratuite d'annonces.

Au fil des années, l'adjonction d'activités telles que le prépresse, l'imprimerie, la distribution d'imprimés, les thématiques immobiliers et plus récemment le multimédia a permis au Groupe d'accéder à une totale indépendance en matière de production et de distribution.

Cette stratégie d'intégration verticale et horizontale permet aujourd'hui au groupe Spir Communication de se situer parmi les premières entreprises de communication en France. Le groupe propose aujourd'hui une offre globale composée de très nombreux supports dans les domaines des médias, du hors-média et de l'Internet qui place aujourd'hui le groupe au rang d'acteur global de la communication de proximité en France.

Une marque stratégique fédère et symbolise à elle seule l'ensemble des activités de l'offre « mail » du groupe Spir Communication : Adrexo.

Avec ses 250 agences et ses 24 000 salariés, Adrexo structure de façon significative l'activité du groupe SPIR Communication.

Adrexo met l'accent sur son activité colis à destination du e-commerce.

En 2008 Adrexo réorganise son activité autour de deux offres : « Adrexo Pub » dédiée à l'imprimé sans adresse, et « Adrexo Collis » destinée à la distribution adressée.

Sur le marché de plus en plus structuré des points relais, Adrexo a conclu un partenariat avec Altadis, portant sur un réseau de 3 000 tabacs en France, retenus pour leur position géographique et l'amplitude de leurs horaires d'ouverture.

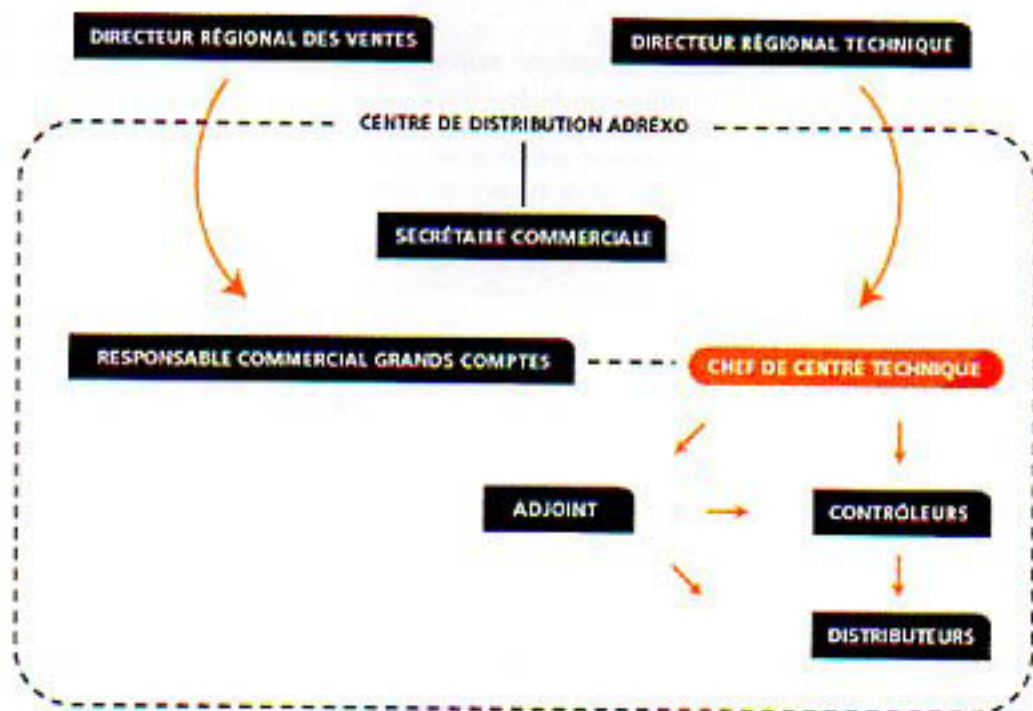
Cette offre lancée en début d'année 2008 s'adresse plus particulièrement aux acteurs du e-commerce et de la VPC traditionnelle et peut être intégrée on line.

Les grandes lignes de la politique RH de l'entreprise

Les métiers d'Adrexo

Pour répondre au mieux à la problématique de ses clients, Adrexo a maillé le territoire national avec environ 250 centres de distribution.

Ces centres s'organisent autour de postes clés :



Adrexo est donc une société qui regroupe essentiellement des métiers opérationnels :

- Pour la partie technique :
 - o 12 postes de Directeurs régionaux,
 - o 146 Adjoints Chef de centre,
 - o 141 Adjoints Technique
 - o 198 chefs de centre.
- Pour la partie commerciale :
 - o 8 Directeurs des Ventes,
 - o 120 Responsables Commercial Grands Comptes,
 - o 10 Attachés techniques,
 - o 142 Assistantes commerciales.

Afin de rester pertinent seul les métiers opérationnels cœur de métier d'Adrexo seront détaillés ci-dessous.

POPULATION TECHNIQUE

DIRECTEUR REGIONAL TECHNIQUE :

Dans le cadre de la politique technique nationale, il /elle est garant de la réalisation de la prestation de distribution au dernier kilomètre sur sa région constituée d'une dizaine de centres.

Il/elle s'assure de la qualité et de la rentabilité de la distribution sur sa région en coordonnant les moyens techniques et humains et en lien avec le Directeur régional des Ventes.

Il/elle manage l'équipe de chefs de centre : veille au recrutement et à l'intégration de ses collaborateurs, forme, motive et s'assure de la performance de son équipe.

Il/elle veille au respect des procédures dans un souci de qualité.

Il/elle gère sa région comme un réel centre de profit en co-responsabilité avec le Directeur régional des Ventes.

CHEF DE CENTRE :

Dans le cadre de la politique technique régionale, le chef de centre assure l'exploitation de son centre en garantissant la qualité et la rentabilité des prestations de distribution.

Aidé d'un adjoint, il anime une équipe composée essentiellement de distributeurs.

Il/elle assure le management des ressources humaines du centre : veille au recrutement et à l'intégration de son équipe essentiellement constituée de distributeurs qu'il forme et motive.

Le Chef de Centre organise le planning de distribution selon les priorités des clients et conformément au souhait du Responsable Commerciale Grands comptes.

Il/elle gère son compte d'exploitation.

ADJOINT DU CHEF DE CENTRE :

Il est le véritable second du chef de centre et est responsable de l'activité du centre en l'absence du chef de centre.

Il/elle participe notamment au recrutement des distributeurs et à l'organisation des plannings de distribution selon les priorités commerciales.

CONTRÔLEUR :

Au sein d'un Centre de Distribution, il/elle relaye les consignes de distribution données aux distributeurs par le Chef de Centre et assure le contrôle et la qualité de la distribution. Il/elle assure le reporting de son activité auprès du chef de centre ou de l'adjoint chef de centre.

DISTRIBUTEUR :

Sous l'autorité du Chef de Centre, il/elle assure la distribution en boîtes aux lettres des journaux hebdomadaires gratuits et des prospectus en respectant les consignes de ciblage géomarketing et de qualité.

POPULATION COMMERCIALE

DIRECTEUR REGIONAL DES VENTES :

Garant des budgets et des résultats de sa région, il/elle contribue activement à son développement en s'impliquant dans l'activité commerciale (gestion des Grands Comptes Régionaux en direct).

Il/elle encadre une équipe de 10 à 15 Responsables Commerciaux Grands Comptes en les fédérant autour de projets communs : le développement des parts de marché, le suivi qualitatif des prestations, la rentabilité des comptes d'exploitation des centres de profit auxquels ils sont rattachés.

Pour mener à bien sa mission globale, le Directeur Régional des Ventes travaille en étroite collaboration avec son homologue le Directeur Régional Technique.

RESPONSABLE COMMERCIAL GRANDS COMPTES :

Dans le cadre de la stratégie commerciale d'Adrexo et des objectifs fixés par la direction régionale des ventes, le Responsable Commercial Grands Comptes s'assure de placer les

agences Adrexo de son secteur en position de leader. Responsable du chiffre d'affaires, il négocie essentiellement auprès d'une clientèle de Directeurs de la Grande Distribution, des prestations de ciblage géomarketing et de distribution en boîtes aux lettres pour leurs campagnes publicitaires.

Il coordonne quotidiennement avec le Chef de Centre technique l'activité de distribution, en garantissant la satisfaction client et en optimisant les impératifs techniques.

ATTACHE COMMERCIAL

L'attaché commercial vient en renfort des Responsables Commerciaux Grands Comptes sur des portefeuilles clients essentiellement composées de plus petits comptes. Il/elle assure les mêmes types de missions.

SECRETAIRE COMMERCIALE ET TECHNIQUE :

Au sein d'un centre de Distribution, il/elle assiste le Responsable Commercial Grands Comptes et le Chef de Centre en participant activement aux reporting du Centre.

Il/elle assure le lien avec les clients (suivi, ADV, contentieux, qualité de distribution)

La politique de recrutement

Adrexo mène une politique active de communication de recrutement pour l'ensemble des collaborateurs.

Deux types d'acteurs en recrutement interviennent en fonction du collaborateur recruté :

- Pour les cadres, le service recrutement d'ADREXO travaille en étroite collaboration avec les sites internet d'emploi, les écoles et favorise la cooptation.
- Pour les populations de distributeurs, le chef de centre est le premier acteur de son recrutement. Des outils de communication sont mis à sa disposition pour l'aider dans son recrutement local. C'est à lui de prendre contact avec les principaux acteurs locaux de l'emploi.

Mobilité et évolution interne

Adrexo, entend capitaliser sur ses compétences et ses ressources internes pour accompagner son développement.

Adrexo a souhaité favoriser les évolutions de carrière, au moyen d'un dispositif d'évaluation professionnel composé :

- des Entretiens annuel de progrès qui permettent à chaque collaborateur de faire un bilan avec son manager de l'année écoulée et de ses souhaits et possibilités d'évolution.
- de la revue du personnel : à l'issue des entretiens annuels de Progrès, les RH avec les Directeurs nationaux sur la partie commerciale et la partie technique, identifient les collaborateurs évolutifs sur des critères objectifs (ancienneté de plus de 18 mois, performance et résultats dans le poste, compétences professionnelles et potentiel).
- du Comité de Carrière (en avril) : une fois par an, le comité de carrière (membres du Codir et RH concernés) passe en revue les collaborateurs, candidats à la mobilité et les opportunités de poste au sein d'Adrexo et des autres filiales.

Pour les postes de Direction régionale, une plateforme d'évaluation est mise en place puis les candidats sélectionnés suivent un parcours de formation pour les accompagner dans leur prise de poste.

- du comité de suivi (octobre) : permet de faire un point sur les décisions d'évolution et de mobilité en cours sur l'année.

Ce dispositif complet a permis à Adrexo de capitaliser sur ses talents en internes.

On peut noter qu'une très grande majorité de Directeurs Régionaux Techniques sont d'anciens Chefs de Centre. De la même façon la plupart des Chefs de Centre sont d'anciens adjoints.

Adrexo joue un vrai rôle d'« ascenseur social ».

Pour les populations de distributeurs, l'évolution interne se fait de façon plus empirique et manque de formalisation à ce jour.

Un projet d'accompagnement des chefs de centre, pour les aider à identifier les personnes évolutives et à les accompagner dans leur nouvelle mission, doit voir le jour. Mais d'ores et déjà, on peut constater que les distributeurs constituent un vivier pour les postes techniques d'Adrexo.

Politique de formation

Pour Adrexo la formation représente un véritable levier stratégique pour entretenir et améliorer les performances et les compétences individuelles.

Il existe depuis 2005 au sein du groupe, l'université SPIR qui regroupe aujourd'hui l'ensemble des stages métiers et des formations managériales.

La vocation de ce véritable « campus interne » est de promouvoir au fil des ans une offre de formation transversale de plus en plus ciblée et pointue enrichie de toutes les expériences internes et externes.

Santé au travail et prévention des risques

Des formations SST (Secouriste Sauveteur du Travail) sont organisées par le secrétaire du CHSCT et formateur interne PRAPE / STT.

Des formations Manutention et santé du dos ont été intégrées au plan de formation 2008 d'Adrexo, 300 formations sont prévues pour 2008.

La direction souhaite développer ces formations et sollicitera l'INRS pour obtenir des fonds supplémentaires.

Situation des travailleurs handicapés chez ADREXO

Les chiffres communiqués ci-après sont ceux arrêtés au 31.12.2010. Nous avons continué à recevoir après cette date des reconnaissances de travailleurs handicapés qui modifient nécessairement le nombre de travailleurs handicapés mais sans que cela ne modifie de façon significative l'état des lieux.

- **Effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

	2008	2009	2010
Effectif au 31.12	289	511	660

Depuis 2008, l'effectif de travailleurs handicapés a progressé de 128%. Cette progression est le résultat des actions de sensibilisation menées par la Mission DEFI handicap dans le cadre de la convention Agefiph.

Outre le recrutement (appelé flux externe) il est important de noter que cette progression est essentiellement due aux salariés déjà présents dans les effectifs d'Adrexo qui transmettent pour la première fois leur reconnaissance de travailleur handicapé (ce qu'on appellera par la suite flux interne).

Ce flux interne diminue chaque année et à terme disparaîtra, il faut donc s'assurer que le taux de recrutement soient suffisant pour palier au turn-over et atteindre l'objectif des 6% de l'obligation d'emploi.

- **Unités bénéficiaires présentes/manquantes selon DOETH**

Dans le cadre des déclarations de notre obligation d'emploi (DOETH), les bénéficiaires sont « convertis » en unité selon des règles de calcul établies par la Direction du Travail.

Les modalités du calcul peuvent évoluer, ainsi en 2008 tout salarié reconnu travailleur handicapé présent 6 mois et plus, comptait pour 1 unité quelque soit son taux d'activité. Alors que depuis 2009 le calcul tient compte du temps de présence sur l'année et du temps de travail.

Ce changement a fortement impacté à la baisse le nombre d'unités présentes au sein des agences d'ADREXO car 85% des salariés reconnus travailleurs handicapés ont un taux d'activité inférieur à un mi-temps, ils ne sont donc comptés que pour 0.5 unité.

La hausse conséquente des effectifs mentionnée plus haut a permis à ADREXO de limiter les effets négatifs de ce nouveau calcul.

	2008	2009	2010
Obligation d'Emploi (en UB)	220	302	302
Unités bénéficiaires	112.7	229.43	251.89
Unités manquantes	107.3	72.57	50.11

- **Agences soumises à l'obligation d'emploi**

	2008	2009	2010
Agences soumises à l'obligation d'emploi	108	155	160
Agences remplissant leur OE	40	95	118
<i>Dont qui dépassent leur OE</i>	34	68	95
Agences répondant partiellement à leur OE	25	44	34
Agences n'employant aucun TH	43	16	8

Le nombre d'agences soumises à l'obligation d'emploi n'employant aucun travailleur handicapé est en forte baisse (40% en 2008 contre 5% en 2010).

Il y a également des agences non soumises à l'obligation d'emploi qui comptent parmi leur effectif des travailleurs handicapés.

Les efforts de ces agences non soumises et celui des agences soumises qui dépassent leur obligation légale de 6% ne sont pas pris en compte dans le calcul de la contribution.

Ainsi sur les 832 travailleurs handicapés présents au sein des effectifs d'Adrexo en 2010, seul 252 unités ont été déclarées.

- **Montant de la contribution Agefiph**

	2008	2009	2010
Contribution	559 339 €	384 040 €	265 760 €

Ces trois dernières années la contribution reversée à l'Agefiph par ADREXO a baissé de 52% alors même que le nombre d'unités bénéficiaires à employer augmentait de 37%.

- **Evolution du taux d'emploi**

Le taux d'emploi d'ADREXO est calculé sur l'ensemble des agences soumises à l'obligation d'emploi selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Cumul des unités bénéficiaires déclarées au sein des DOETH} \times \text{taux d'emploi légal}}{\text{Cumul de l'obligation d'emploi des agences soumises à l'obligation d'emploi}}$$

	2008	2009	2010
Taux d'emploi	3,08%	4,55%	5%

Adrexo n'est donc pas très loin de son obligation d'emploi, les efforts et l'investissement fournis ces 3 dernières années ont porté leur fruit.

Typologie des travailleurs handicapés d'ADREXO

Dans cette analyse nous avons pris en compte la population de travailleurs handicapés présente au cours de l'année sur l'ensemble des établissements d'ADREXO et pas seulement les établissements établissant une DOETH.

	2008	2009	2010
Effectifs TH présent sur l'année	367	678	832

2.1.1 Caractéristiques des travailleurs handicapés.

2.1.1 Répartition Homme/Femme

	Répartition 2008	Répartition 2009	Répartition 2010
Hommes	64 %	63 %	65 %
Femmes	36 %	37 %	35 %

Cette répartition H/F est un peu différente de l'ensemble de la société Adrexo qui compte 42% de femmes et 58% d'hommes en 2010.

Les personnes reconnues travailleur handicapé sont donc majoritairement des hommes.

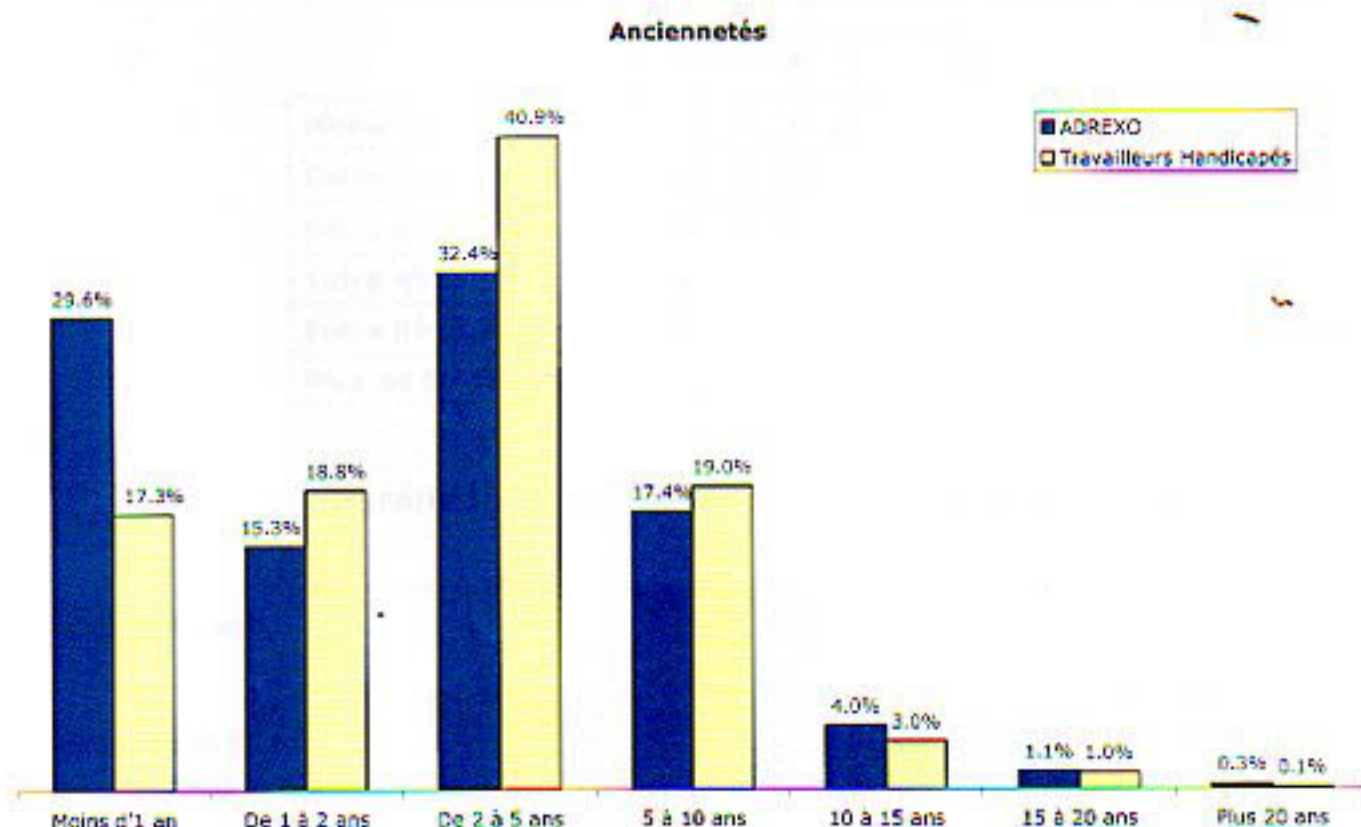
2.1.2 Ancienneté

	2010	
Moins d'1 an	144	17.3%
De 1 à 2 ans	156	18.8%
De 2 à 5 ans	340	40.9%
De 5 à 10 ans	158	19%
De 10 à 15 ans	25	3%
De 15 à 20 ans	8	1%
Plus 20 ans	1	0%

Comme pour Adrexo, et même de façon encore plus marquée, la majorité des travailleurs handicapés ont une ancienneté comprise entre 2 et 5 ans. Ce qui révèle une certaine stabilité.

Toutefois, notons que le recrutement de personnes handicapées reste bien en dessous du flux d'entrée global d'ADREXO : 17% de nouveaux entrants contre 30% pour ADREXO

Comparaison en % de l'ancienneté entre Adrexo et les travailleurs handicapés.



2.1.3 Emploi

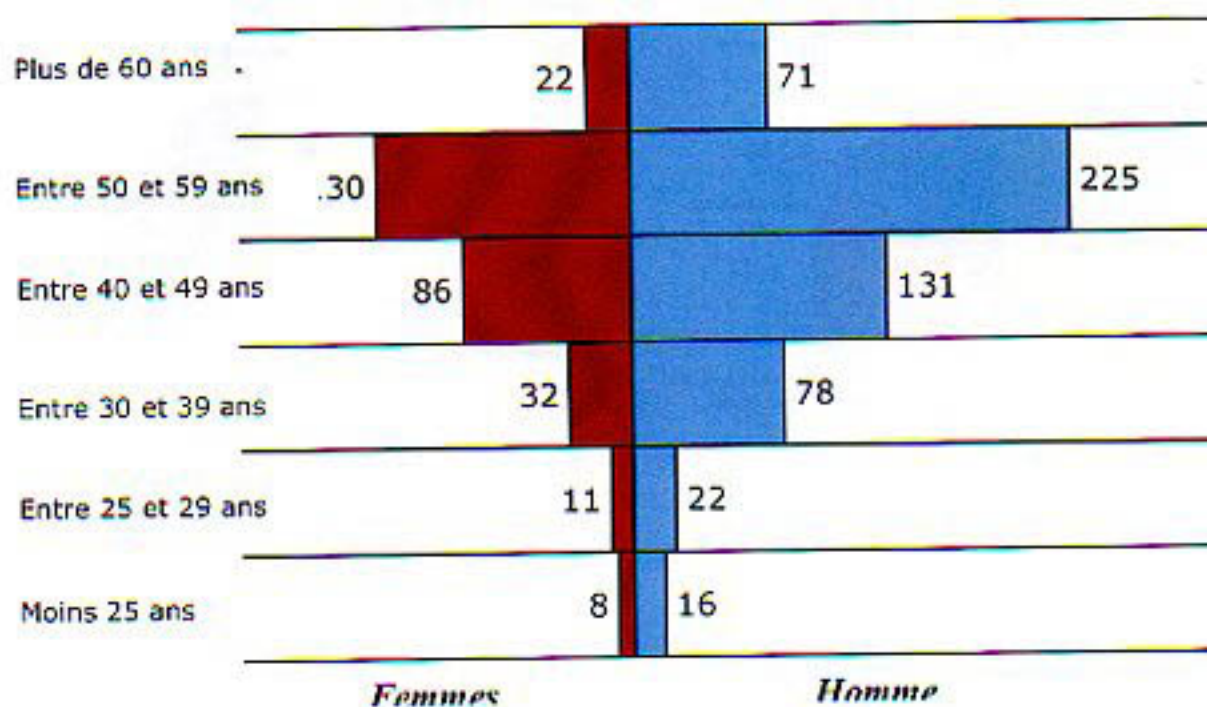
	2010
Distributeur	789
Préparateur à domicile	10
Contrôleur	7
Chef de centre	6
Technicien de distribution	5
Chauffeur Distributeur	4
Adjoint Technique	4
Secrétaire technico-commerciale	3
Adjoint Chef de centre	2
Contrôleur de gestion	1
Responsable de service	1

La proportion de distributeurs au sein des travailleurs handicapés (95%) est similaire à la répartition d'Adrexo entre les Distributeurs et les autres métiers de la société.

2.2 Pyramide des âges des travailleurs handicapés.

	H	F	Total	
Moins 25 ans	16	8	24	3 %
Entre 25 et 29 ans	22	11	33	4 %
Entre 30 et 39 ans	78	32	110	13 %
Entre 40 et 49 ans	131	86	217	26 %
Entre 50 et 59 ans	225	130	355	43 %
Plus de 60 ans	71	22	93	11 %

Pyramide des âges des travailleurs handicapés



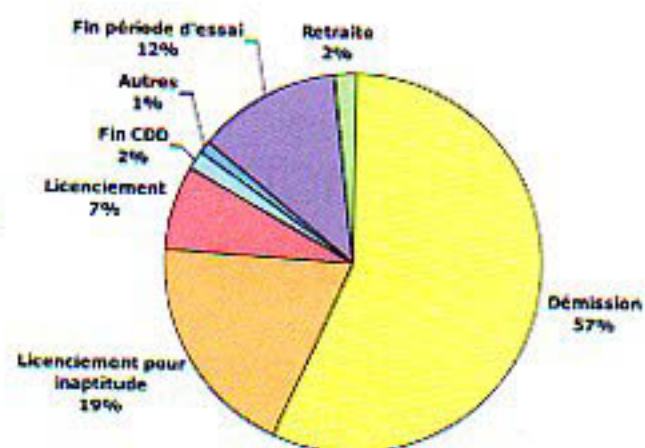
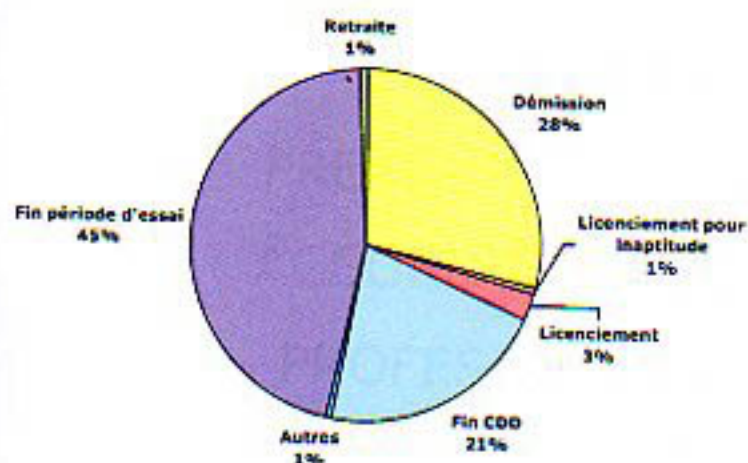
La population des travailleurs handicapés est aussi âgée que le reste de la population Adrexo.

	H	F
Moyenne d'âge Adrexo	49	45
Moyenne d'âge des travailleurs handicapés	49	48

Les problèmes du renouvellement de ces effectifs et des aménagements des postes dus au vieillissement se pose toutefois avec plus d'acuité pour cette population.

2.3 Volume de sortie et motifs de sortie des travailleurs handicapés

	ADX	TH
Démission	28%	57%
Licenciement pour inaptitude	1%	19%
Licenciement	3%	7%
Fin CDD	21%	1.5%
Fin Période d'essai	45%	12.5%
Retraite	1%	2%
Autre (Retraite / décès / mutation)	1%	1%



Il y a un fort taux de démission chez les salariés handicapés.

Face à ce constat, la Mission DEFI Handicap a contacté ces personnes pour essayer d'identifier les raisons de leur démission. Cette enquête a été très bien accueillie de la part des anciens salariés qui nous ont volontiers fournis les informations demandées.

En conclusion, il n'y a aucune raison de lier leur démission au handicap, pour ces personnes à chaque fois une raison différente a été évoquée identique à celles que pourrait invoquer les autres salariés : rémunération insuffisante, meilleur poste etc...

Les données du Bilan social

Les données concernant l'entreprise de façon générale sont reprises dans le bilan social ci-joint.