

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'INTEGRATION DES PERSONNES EN EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DU GROUPE ERAM 2024 – 2026

Entre les sociétés visées en annexe 1 et représentées par Madame Isabelle SAVIANE, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines Groupe, dûment habilitée à l'effet de négocier et signer le présent accord et agissant au nom de l'ensemble des sociétés,

Ci-après dénommées « Groupe Eram » ou « la Direction »

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives des différentes sociétés du Groupe Eram :

- Le Syndicat **CFE-CGC**, représenté par Monsieur Jean Roland ROUSSEAU
- Le Syndicat **CGT-FO**, représenté par Monsieur Régis MAXANT
- Le Syndicat **CFDT**, représenté par Monsieur Sébastien HERVE
- Le Syndicat **CFTC**, représenté par Monsieur Didier BOURGET

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales représentatives »,

D'autre part,

Ci-après conjointement désignées les « Parties ».

Il est convenu ce qui suit :

Table des matières

PREAMBULE	4
TITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES.....	5
Article 1 : Cadre légal et définition du handicap	5
1.1 – Cadre légal.....	5
1.2 – Définition du handicap	6
Article 2 : Champ d’application de l’accord.....	7
2.1 – Périmètre de l’accord	7
2.2 – Bénéficiaires de l’accord.....	7
TITRE 2 – PLAN D’ACTIONS.....	8
Article 3 : Plan d’Embauche et d’Intégration	8
3.1 – Plan d’Embauche.....	9
3.1.1 : Recrutement et accueil de stagiaires	9
3.1.2 : Sourcing et partenariats	10
3.2 - Plan d’Intégration.....	11
Article 4 : Plan de maintien en emploi	12
4.1- Acteurs et outils.....	13
4.2- Accompagnement des salariés en situation de handicap	14
Article 5 : Plan de formation et de sensibilisation	15
5.1- Mesures spécifiques pour la formation des personnes en situation de handicap.....	15
5.2 – Sensibilisation et formations spécifiques pour les acteurs internes	17
Article 6 : Plan d’information et de communication	18
6.1- Information et communication interne	18
6.2 – Information et communication externe	19
6.3 - Outils de communication et exemples d’actions.....	19
Article 7 : Partenariat avec le STPA	20
TITRE 3 – PILOTAGE, MISE EN ŒUVRE, SUIVI DE L’ACCORD	21
Article 8 : Les acteurs du pilotage et de la mise en œuvre de l’accord.....	21
8.1 – La Mission Handicap.....	21
8.2 – Les acteurs opérationnels	23
Article 9 : Les modalités de suivi des mesures et clause de rendez-vous	23
TITRE 4 – BUDGET DE L’ACCORD	24
TITRE 5 – FORMALITES LEGALES APPLICABLES A L’ACCORD	25
10.1 – Entrée en vigueur - durée de l’accord	25

10.2 – Agrément par l’autorité administrative..... 25
10.3 – Renouvellement de l’accord..... 26
10.4 – Révision de l’accord 26
10.5 – Notification – Dépôt - Publicité de l’accord..... 26

PREAMBULE

Porté par un fort esprit entrepreneurial et animé depuis toujours par des valeurs humanistes, le Groupe Eram est un groupe de mode français composé de neuf marques dans les domaines de l'habillement, de la chaussure et des accessoires.

A travers son projet global d'entreprise "Change for Good", le Groupe Eram est engagé dans un processus de transformation ambitieux, pour un développement plus durable de ses activités et plus respectueux de son environnement. Porteur de sens, ce projet rassemble l'ensemble des collaborateurs avec une ambition forte : "Devenir une entreprise de référence reconnue pour ses performances responsables".

Le Groupe Eram est engagé, depuis de nombreuses années, pour la diversité et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Promoteur de l'égalité des chances dans chacune de ses sociétés, il veille à ce que ces principes s'appliquent au moment de l'embauche, mais aussi lors des décisions concernant la formation, la promotion, le maintien dans l'emploi et les conditions de travail en général.

Pour donner un nouvel élan à sa politique handicap, la Direction a fait établir un diagnostic pour réaliser un état des lieux de sa démarche en faveur du handicap. Il a permis d'identifier les leviers d'actions à mettre œuvre et de préciser les priorités.

C'est dans ce contexte que la Direction s'est rapprochée de ses partenaires sociaux pour négocier et signer le premier Accord Handicap Groupe Eram. Au-delà d'un objectif d'augmentation de son taux d'emploi des personnes en situation de handicap qui en 2022 est de 2.73%, les signataires affirment par cet accord la volonté du Groupe Eram de développer une politique handicap plus ambitieuse, de structurer la démarche pour ancrer en interne des fondements solides pour rendre nos entreprises plus inclusives.

TITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

Le présent accord a pour objet de définir un programme pluriannuel en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Etat des lieux : Un diagnostic-action financé par l'AGEFIPH et réalisé par un cabinet extérieur a été restitué en 2022. Le diagnostic a permis d'identifier les freins et les leviers à mettre en œuvre pour le développement d'une politique handicap.

Les conclusions du diagnostic sont issues de l'analyse de données quantitatives, la réalisation d'entretiens individuels et l'animation de groupes de travail.

L'ensemble des axes de la politique handicap a été étudié posant un constat sur les actions déjà engagées. De fortes disparités sont constatées en matière de démographie des salariés, de profils de poste selon les sites et de maturité sur le sujet, tant au niveau des initiatives que des représentations sur le handicap en emploi.

Le diagnostic conclut à la nécessité de clarifier les objectifs et les moyens associés, de structurer les rôles et missions des acteurs en charge de la politique handicap.

L'étude a également permis de démontrer que le climat de bienveillance et les valeurs portées par le Groupe ERAM sont favorables à une progression de sa situation au regard de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et s'inscrit pleinement dans l'attention portée au capital humain de l'entreprise.

Le souhait de construire une démarche handicap pérenne à travers la signature d'un accord agréé répond aux conclusions et plans d'action du diagnostic.

Article 1 : Cadre légal et définition du handicap

1.1 – Cadre légal

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation en faveur des personnes handicapées issue de la loi du 10 juillet 1987 complétée par la loi du 11 juillet 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Il vise plus particulièrement les articles

L.5212-8 et R.5212-12 et suivants du Code du Travail aux termes desquels l'entreprise peut satisfaire aux obligations posées par la loi en négociant un accord collectif agréé.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, vient rendre l'obligation d'emploi des salariés en situation de handicap plus efficace en privilégiant l'emploi direct quelles qu'en soient les modalités.

Depuis le 1er janvier 2020, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est calculée au niveau des sociétés et non plus au niveau des établissements. Dans le cadre du suivi de cet accord, les résultats enregistrés par chaque filiale pourront être consolidés au niveau du Groupe Eram, permettant ainsi d'apprécier à ce niveau si l'obligation d'emploi est satisfaite.

1.2 – Définition du handicap

La Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées rappelle les droits fondamentaux des personnes en situation de handicap et définit pour la première fois la notion de handicap : « constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Cette notion de handicap est à distinguer de la notion de travailleur handicapé définie par l'article L. 5213-1 du Code du travail « est considérée comme travailleur handicapé, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

Article 2 : Champ d'application de l'accord

2.1 – Périmètre de l'accord

La conclusion d'un accord agréé au niveau du groupe Eram permet d'assurer une équité dans l'accompagnement des salariés bénéficiaires de l'accord, quelle que soit leur entreprise employeur.

Le présent accord est applicable aux sociétés du Groupe Eram dont le siège social est en France, dont la liste exhaustive est jointe en annexe 1.

Entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application de l'accord :

Toute société entre dans le champ d'application du présent accord dès lors qu'elle appartient au Groupe Eram au sens capitalistique de la notion de groupe (article L.233-1, I et II de l'article L.233-3 et article L.233-16 du Code de commerce).

Cette entrée devra faire l'objet d'une formalisation par le biais d'un accord collectif conclu dans la société concernée et actant de son adhésion au présent accord.

Sortie d'une société du champ d'application de l'accord :

Toute entreprise sort du champ d'application du présent accord dès lors qu'elle n'appartient plus au Groupe Eram au sens capitalistique de cette notion (article L.233-1, I et II de l'article L.233-3 et article L.233-16 du Code de commerce).

Les éventuelles sociétés entrant ou sortant du champ d'application de l'accord seront recensées lors des commissions de suivi.

2.2 – Bénéficiaires de l'accord

Sont concernés par les dispositions du présent accord :

- Les salariés Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH) tels que définis à l'article L. 5212-13 du Code du travail et ayant fourni à l'entreprise le justificatif administratif en cours de validité,
- Les salariés ayant engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et ayant fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier auprès de la Maison Départementale des Personnes

Handicapées (MDPH), et ceci afin de pouvoir prendre en charge le traitement de leur demande de compensation du handicap au plus tôt.

Dans l'éventualité où la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ne serait pas attribuée, le salarié ne pourrait prétendre aux dispositions de cet accord sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre et clôturées.

Les actions mises en œuvre, postérieurement au refus de la CDAPH, au non-renouvellement et à la fin de validité de la RQTH, ne sont pas imputables sur le budget de l'accord.

Les bénéficiaires du présent accord seront nommés « salariés BOETH » ci – après.

TITRE 2 – PLAN D' ACTIONS

Pour favoriser l'emploi des travailleurs en situation de handicap durant les trois prochaines années, le Groupe Eram définit ci-après son plan d'actions.

Grâce à ce plan, elle vise un taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans une proportion de 4 % de l'effectif total des entreprises parties à l'accord et assujetties à l'obligation d'emploi.

Cet objectif est visé pour la déclaration de l'année 2026.

Toutes les sociétés concourent à cet objectif ; une attention et un effort particulier seront portés sur les sociétés dont le taux d'emploi est actuellement à zéro.

Article 3 : Plan d'Embauche et d'Intégration

Le Groupe Eram accorde une grande valeur à tous types de profils et parcours pour relever l'ensemble de ses défis.

Le Groupe Eram est riche de métiers aussi divers que complémentaires :

- Les métiers de la distribution sur nos points de vente (territoire national) : vendeur, conseiller de vente, adjoint magasin, responsable magasin, ...
- Les métiers de la logistique et de la production (Maine et Loire)

- Les métiers du Siège (Saint-Pierre-Montlimart) : acheteur, juriste, comptable, contrôleur de gestion, assistant commercial, approvisionneur, ...

3.1 – Plan d’Embauche

Les parties prenantes affirment la volonté de faire du plan d’embauche un axe essentiel de cet accord.

3.1.1 : Recrutement et accueil de stagiaires

Recrutement

Le Groupe Eram s’engage à mettre en œuvre des actions concrètes et nouvelles pour dynamiser le recrutement de personnes en situation de handicap et faire progresser le taux d’emploi.

Le Groupe Eram affirme que le critère principal de sélection est la compétence, en lien avec les exigences du poste à pourvoir et confirme que tous les emplois sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Il veillera à ce qu’à chaque étape du traitement de la candidature les pratiques et les process de recrutement ne soient pas discriminatoires.

Accueil de stagiaires

En complément, des actions seront menées pour faciliter l’accueil en stages ou en période de mise en situation en milieu professionnelle (PMSMP) afin de contribuer à l’amélioration de la qualification professionnelle, la découverte et l’accès à notre secteur d’activités. Les entreprises du groupe Eram se mobiliseront également dans le cadre de journées d’accueil comme DuoDay ou Un jour un métier en Action.

Sur la durée de l’accord, nos objectifs sont :

- Recruter 50 personnes en situation de handicap sur tous types de contrats (CDI, CDD, Alternance). Les CDI et CDD de plus de 6 mois devront, a minima, représenter 60% de l’objectif total de recrutements précité. Les entreprises viseront prioritairement les contrats à durée indéterminée et à temps complet, tout en respectant les quotas légaux d’accueil de stagiaires.

- Intégrer 50 stagiaires en situation de handicap dans le cadre de la formation professionnelle, de cursus d'écoles ou dans des stages préparatoires à l'emploi.

Les objectifs sont déclinés par année de la façon suivante :

	2024	2025	2026	TOTAL
CDI / CDD + 6 mois (dont Alternance)	8	10	12	30
CDD < à 6 mois	6	7	7	20
Stages	12	19	19	50

3.1.2 : Sourcing et partenariats

Pour accroître le recrutement des personnes en situation de handicap, il est nécessaire de diversifier les canaux de diffusion des offres d'emploi et de travailler en proximité avec les acteurs de l'emploi au niveau local et national. Afin d'améliorer la qualité des échanges et la pertinence des candidatures, des rencontres et des visites du groupe Eram seront organisées avec le concours de partenaires.

Le Groupe Eram s'engage sur les actions suivantes :

- Utiliser les sites de recrutements en veillant à communiquer sur la politique handicap de l'entreprise.
- Diffuser l'ensemble des offres d'emploi avec une mention type relative aux candidatures de personnes en situation de handicap.
- Diffuser ses offres sur des sites de recrutements spécialisés tels que agefiph.fr ou hanploi.com et accéder à leurs CVthèques
- Participer à des forums et évènements dédiés au handicap et à la campagne DUODAY
- Renforcer les partenariats avec le service public de l'emploi notamment avec Pôle Emploi, les missions locales et Cap Emploi en créant et animant des relations de proximité
- Engager des relations avec les structures d'insertion professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi. Pour les recrutements sur des profils cadres, nouer des contacts avec l'APEC et ponctuellement faire appel à des cabinets de recrutement spécialisés

- Faire appel aux Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP), aux écoles et/ou universités, aux centres de formations
- En cas de recours à l'intérim, évaluer les possibilités de collaborations avec les agences ayant un pôle handicap et les Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT)
- Soutenir les entreprises adaptées dans les transitions professionnelles des travailleurs handicapés pour favoriser leurs mobilités vers les entreprises du groupe Eram via le dispositif CDD Tremplin

3.2 - Plan d'Intégration

Dès son arrivée, tout nouveau salarié en situation de handicap bénéficie des mêmes dispositifs d'accueil et d'intégration que tout nouvel arrivant.

L'accueil et l'intégration de nouveaux collaborateurs en situation de handicap, au sein de l'entreprise ou dans un nouveau poste, constituent cependant une étape essentielle tant pour le salarié que pour son équipe de travail et ses autres collègues et doit favoriser une insertion durable dans l'emploi.

A ce titre, les entreprises veillent notamment à disposer de locaux accessibles aux personnes en situation de handicap. En complément des procédures d'intégration internes, des actions spécifiques et des processus formalisés seront établis pour préparer en amont les entretiens et l'arrivée de la personne en situation de handicap.

Lors du processus de recrutement et avant l'arrivée du nouveau salarié, les équipes RH en lien avec la Mission Handicap pourront accompagner les managers et les équipes pour répondre à des besoins spécifiques.

Préalablement à son intégration, la Mission Handicap est informée par le RRH local de l'arrivée d'un collaborateur bénéficiaire de l'obligation d'emploi travailleur handicapé et des modalités d'intégration du salarié. Ils s'assureront que toutes les conditions sont réunies pour garantir la bonne intégration dans l'entreprise et notamment :

- La présentation des interlocuteurs visant à l'accompagnement du handicap dans l'entreprise (Mission Handicap, Service RH, SPST, Assistantes Sociales), leurs rôles et les dispositions de l'accord

- Le contrôle et l'adaptation du poste de travail en lien avec la Médecine du Travail
- La prise en compte de la situation de handicap dans la définition et la mise en œuvre des procédures de sécurité
- La sensibilisation des collègues directs et du manager sous réserve de l'accord du salarié dans les situations identifiées par la Mission Handicap
- La désignation d'un tuteur si le nouvel arrivant en exprime le souhait (le tuteur devra avoir suivi une formation de sensibilisation au handicap) et dans les situations identifiées avec la Mission Handicap. Il est convenu que le tuteur est volontaire pour assurer cette mission.
- Le bilan à un mois avec la Mission Emploi Handicap.

Article 4 : Plan de maintien en emploi

S'inscrivant dans une thématique plus globale que constitue la santé au travail, la démarche de maintien en emploi nécessite la mise en place d'actions de prévention, de détection et de signalement précoce des situations « à risques » et la responsabilisation des acteurs.

L'enjeu du maintien en emploi est de permettre à des salariés, confrontés à des difficultés à occuper leur poste de travail, de conserver leur emploi dans des conditions compatibles avec leur état de santé en écartant la menace de la perte d'emploi. La finalité est de sécuriser les parcours professionnels et de préserver au mieux l'employabilité des salariés.

Le Groupe Eram a pour ambition, sur la durée de ce premier accord, de structurer la démarche de maintien et jouer un rôle majeur dans la prévention de la désinsertion professionnelle.

4.1- Acteurs et outils

L'implication personnelle du salarié et la coordination des acteurs internes (manager, RRH, Mission Handicap, équipe prévention/hygiène/sécurité, représentant du personnel...) et externes (Service de Prévention et de Santé au Travail, Cap Emploi, conseillers en prévention, ergonomes, prestataires spécialisés, assistantes sociales, ...) sont des conditions de réussite à la détection des situations et aux démarches de maintien en emploi.

Afin de faire connaître le rôle de la Mission Handicap et les mesures spécifiques de cet accord, une information, par voie de courrier ou lors de réunions, sera délivrée auprès des différents acteurs pour faciliter la collaboration.

En cas d'apparition ou d'aggravation de la problématique de santé, la recherche de solutions adaptées s'effectue de manière pluridisciplinaire. Les managers, avec le concours de leur Responsable Ressources Humaines, font appel à la Mission Handicap. Après établissement d'un diagnostic de la situation du salarié, un accompagnement personnalisé sera proposé au salarié pour partager sur les mesures et les acteurs à mobiliser.

Il pourra être proposé au salarié des :

- Mises en relation avec les services maintien de Cap Emploi
- Recours à des experts sur tous types de handicap notamment par la mobilisation des Prestations d'Appuis Spécifiques
- Études de postes et/ou ergonomiques
- Adaptations et aménagements techniques ou organisationnels des postes de travail
- Aides humaines
- Bilans de compétences, actions de formation, tutorat

- Accompagnement à la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, de prestations de compensation du handicap, de la reconnaissance de la lourdeur du handicap

Au moment du signalement, si le salarié n'est pas bénéficiaire d'un statut de travailleur handicapé, il pourra bénéficier d'informations et d'accompagnement de la Mission Handicap pour effectuer les démarches nécessaires ou être orienté vers les interlocuteurs compétents. La démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel. Elle permet au salarié qui l'effectue de bénéficier des dispositifs liés au statut de Travailleur Handicapé complétés par les dispositions prévues par le présent accord.

Les mesures d'adaptation et de compensation seront proposées en lien avec les préconisations du Médecin du Travail. Ces dépenses seront financées par l'accord handicap après mobilisation des dispositifs de droit commun et en stricte compensation du handicap. Ces dépenses seront engagées après validation de la Mission Handicap. Pour les aides à la personne finançables par l'AGEFIPH, le budget du présent accord interviendra en cas de reste à charge.

À tout moment, le collaborateur rencontrant des difficultés dans l'exercice de ses fonctions en raison de son handicap peut faire appel à son manager, au service Ressources Humaines du site, à la Mission Handicap. Les coordonnées sont mises à disposition des salariés.

Il est rappelé à ce stade l'existence des mesures issues de la loi du 2 août 2021 relatives notamment aux rendez-vous de liaisons et aux visites médicales.

Par ailleurs, le document unique d'évaluation des risques professionnels fera état de l'existence de la mission Handicap.

4.2- Accompagnement des salariés en situation de handicap

Il est convenu que deux jours d'absence rémunérée peuvent être accordés par la mission Handicap :

- Pour les procédures administratives liées à une demande initiale ou un renouvellement de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (convocation, commission expertise par exemples)
- Pour toutes démarches engagées dans le cadre d'une procédure de maintien dans l'emploi (bilans médicaux, essai matériel en dehors de l'entreprise par exemples).

Il est précisé que cette mesure ne se cumule pas avec la mesure identique issue des accords Egalité professionnelle et qualité de vie au travail en vigueur au sein des entreprises du groupe.

Article 5 : Plan de formation et de sensibilisation

Les parties signataires rappellent l'importance du développement des compétences tout au long du parcours professionnel et de la nécessité de sensibiliser et former les équipes pour une meilleure prise en compte du handicap.

5.1- Mesures spécifiques pour la formation des personnes en situation de handicap

Conformément aux principes d'égalité des chances et de non-discrimination, les parties rappellent que les salariés en situation de handicap bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière que l'ensemble des salariés de l'entreprise, et sont en mesure :

- D'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification et compatible avec leur handicap,
- D'exercer leur emploi et de progresser au sein de l'entreprise,
- De suivre des formations adaptées à leurs besoins.

Les salariés en situation de handicap ont accès, comme tous salariés de l'entreprise, au plan de développement des compétences. Afin de répondre aux besoins spécifiques individuels, la Direction veille à ce que les formations soient adaptées à la nature du handicap et que leur accès soit facilité en proposant diverses solutions :

- Des adaptations techniques, matérielles, organisationnelles et pédagogiques nécessaires
- Des aides au déplacement

Les parties rappellent que seuls les coûts relatifs aux actions de mise en accessibilité, aux aménagements techniques et organisationnels, aux ajustements de déroulé ou de contenu pédagogique, (etc.) de la formation, conséquence de la situation de handicap du collaborateur, pourront donner lieu à une prise en charge dans le cadre budgétaire du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article D 6323-3-3 du code du travail, les salariés BOETH bénéficient d'un régime particulier : l'alimentation du Compte Personnel de Formation (CPF) des personnes bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est majorée chaque année d'un montant de 300 euros (en surplus du montant de 500 euros par an). Le plafond applicable au CPF de ces personnes est de 8 000 euros (le plafond de base est de 5000 €). L'alimentation du CPF des salariés se fait par prélèvement d'une partie de la contribution unique des entreprises reversé à la Caisse des Dépôts qui gère les CPF des salariés.

Dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels et de maintien de l'employabilité, des formations supplémentaires au plan de développement des compétences pourront être proposées.

Le Groupe Eram sera particulièrement attentif à la prise en compte du handicap et s'engage à faciliter l'accès aux :

- Formations indispensables à la prise de poste
- Formations spécifiques pour sécuriser l'intégration ou pour maintenir le niveau de compétences et/ou de qualifications requis pour l'exercice de leurs fonctions.
- Formations d'adaptation aux outils du poste de travail ou liées à l'aménagement du poste de travail
- Formation pour prévenir les inadaptations à long terme, liées soit à l'évolution du handicap, soit à des évolutions technologiques ou du contenu des activités.

- Bilans professionnels et bilans de compétences

Ces actions complémentaires au plan de développement des compétences seront financées sur le budget de l'Accord. Les demandes seront étudiées au cas par cas et relèveront de l'avis de la Mission Handicap pour être mises en œuvre.

Les parties rappellent qu'une attention particulière sera donc portée lors des entretiens annuels et entretiens professionnels. Dans l'hypothèse où le manager a connaissance du handicap du salarié et si ce dernier le souhaite, l'entretien pourra aborder l'évaluation de l'impact du handicap sur la tenue du poste et les besoins en formation pour sécuriser les parcours professionnels (dans le cadre d'un maintien en emploi ou dans la perspective d'une orientation professionnelle). Pour préparer au mieux cet entretien, le manager concerné pourra s'appuyer sur le responsable RH de l'établissement et la Mission Handicap.

5.2 – Sensibilisation et formations spécifiques pour les acteurs internes

Les actions de sensibilisation et les formations doivent permettre de faire évoluer les représentations sur le handicap au travail et créer ainsi les conditions favorables d'emploi des salariés en situation de handicap.

Pour créer un environnement de travail inclusif, la sensibilisation de tous est nécessaire pour :

- lutter contre les représentations erronées, les stéréotypes et préjugés sur le handicap
- mieux appréhender le handicap et favoriser la prise en compte de la singularité de chacun
- adopter le bon comportement en fonction des situations rencontrées
- mieux connaître le rôle de la Mission Handicap
- devenir acteur de la démarche handicap portée par le Groupe Eram

Des sensibilisations et/ou des formations seront mises en place pour les différents acteurs sur la durée du présent accord :

- Comité de Direction et des Directeurs de Site
- Services RH et managers pour accompagner la démarche handicap

- Membres de la commission de suivi
- Les représentants du personnel
- L'ensemble des salariés

Ces actions seront financées par le budget de l'accord handicap.

Article 6 : Plan d'information et de communication

Pour accompagner le développement de sa politique handicap, des actions d'information et de communication sont déployées pour les sociétés signataires de l'accord. Elles permettent de mobiliser l'ensemble des salariés autour des actions menées par le Groupe en faveur du handicap, de partager nos résultats et nos bonnes pratiques.

Ces actions auront également une visée externe pour informer et communiquer sur notre politique handicap auprès de nos partenaires, clients, fournisseurs, prestataires et pour les personnes en situation de handicap.

6.1- Information et communication interne

La communication interne est à destination de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, notamment de toute personne nouvellement embauchée, quelles que soient la nature et la durée de son contrat de travail et, que celle-ci soit en situation de handicap ou non.

A travers ses actions de communication interne, le Groupe Eram vise les objectifs suivants :

- l'ensemble des collaborateurs sont informés et sensibilisés au handicap pour une meilleure inclusion dans l'entreprise
- les initiatives internes et les bonnes pratiques sont portées à la connaissance de tous

- les salariés en situation de handicap et ceux qui pourraient être concernés ont connaissance des dispositifs et mesures dont ils peuvent bénéficier notamment ceux prévus par le présent accord

6.2 – Information et communication externe

Les actions de communication externe contribuent à valoriser les engagements du Groupe Eram et à les rendre visible auprès des partenaires institutionnels, associatifs et spécialisés et des personnes en situation de handicap désireuses de rejoindre le Groupe Eram.

6.3 - Outils de communication et exemples d'actions

Pour assurer les communications, le Groupe Eram mobilise différents supports de communication en fonction du public visé et des informations diffusées :

- « Mon Groupe Eram », intranet
- « Filgood », le magazine des collaborateurs du Groupe Eram
- Affiches disposées dans les locaux sociaux
- Brochures informatives pouvant être remises à chaque collaborateur
- Site internet Groupe Eram
- Réseaux sociaux

A titre indicatif, les actions suivantes pourront être menées :

- Présentation de nos engagements sur le site internet groupe-eram.com et mise à jour des rubriques faisant référence à la politique handicap
- Création d'un guide d'information sur les mesures de l'accord et le service Mission Handicap à destination des salariés
- Présentation de l'accord handicap, des mesures et du rôle de la Mission Handicap aux équipes RH qui assureront une communication sur leur périmètre
- Diffusion d'informations facilitant la compréhension du sujet du handicap en entreprise et le suivi des réalisations à travers de guides, fiches pratiques, témoignages, procédures internes, ...
- Création d'une charte graphique/logo Mission Handicap
- Participation à des évènements de type SEEPH, Duo Day

- Organisation d'évènements : moments de convivialité, conférence, challenge

Les actions de communication pourront être financées par l'accord handicap dans les limites fixées par voie réglementaire.

Article 7 : Partenariat avec le STPA

Le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) regroupe les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), les Entreprises Adaptées (EA) et les Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH).

Pour contribuer à l'emploi indirect des personnes en situation de handicap, les parties souhaitent développer et pérenniser le recours au STPA pour des achats de fournitures et des contrats de sous-traitance et de prestations de services.

Enfin, le groupe Eram participe aux différentes actions permettant de développer les compétences des personnes en situation de handicap en vue de faciliter leur transition professionnelle vers le milieu ordinaire, notamment en favorisant les stages et la mise à disposition de personnel. Cette mesure intègre les possibilités d'accueillir des travailleurs en situation de handicap dans le cadre du CDD tremplin comme le prévoit l'expérimentation issue de la loi dite « avenir professionnel » permettant à des entreprises adaptées volontaires de recourir à des contrats à durée déterminée spécifiques. Nos sites pourront collaborer avec des EA pour accueillir des personnes, soit au cours du CDD tremplin dans le cadre d'un stage ou d'une Période de Mise en situation en Milieu Professionnel (PMSMP), soit à l'issue du CDD tremplin dans le cadre d'un contrat de travail afin de pourvoir aux besoins en compétences.

Les contrats de sous-traitance avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) sont pris en compte sous la forme d'une déduction de la contribution due conformément aux dispositions réglementaires.

Pour mener ces actions, la Mission Handicap sensibilise :

- Les salariés susceptibles d'être décisionnaires dans l'acte d'achat pour poursuivre et développer les relations commerciales avec le STPA,

- La Direction des Achats non marchands afin de poursuivre un travail de référencement d'EA et ESAT avec lesquels le Groupe Eram peut collaborer au regard de ses différents métiers et activités,
- Référencer et codifier les fournisseurs de ce secteur permettant ainsi la possibilité d'avoir un suivi du CA au trimestre au travers des outils internes.

Afin de concourir à la professionnalisation du STPA et l'employabilité de ses bénéficiaires, la Mission handicap peut, au cas par cas, mettre en place les actions suivantes auprès des fournisseurs du STPA :

- Formation des bénéficiaires des EA et ESAT en fonction des compétences attendues sur les prestations achetées
- Interventions et dispenses de conseils
- Co-financement de matériels en fonction des besoins des établissements

TITRE 3 – PILOTAGE, MISE EN ŒUVRE, SUIVI DE L'ACCORD

L'ensemble des acteurs internes contribue au respect de nos engagements avec le soutien d'une équipe et d'une organisation en charge de la bonne application du présent accord.

Article 8 : Les acteurs du pilotage et de la mise en œuvre de l'accord

Dans une volonté de structurer et d'accompagner plus efficacement le déploiement de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap, le présent accord précise la composition et le rôle de la Mission Handicap.

8.1 – La Mission Handicap

Rattachée à la Direction des Ressources Humaines Groupe, la Mission Handicap est composée d'une équipe d'au moins 2 personnes. Sa composition pourra être ajustée durant le présent accord en cas de besoin. Cette structure dispose de moyens propres.

Elle est pilotée par un responsable national qui sera désigné comme le référent handicap pour les sociétés du Groupe. A ce titre, il est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap conformément à l'article L5213-6-1 du Code du travail.

La Mission Handicap est chargée de piloter, animer et coordonner la politique handicap du Groupe avec pour principales missions de :

- Définir les priorités stratégiques en matière de handicap,
- Piloter annuellement un plan d'actions avec des orientations adaptées à chaque société,
- Veiller à la mise en œuvre opérationnelle de l'accord au sein de toutes les sociétés, assurer le suivi des réalisations et tenir à jour les indicateurs de pilotage,
- Conseiller et accompagner les opérationnels pour les aider à tenir leurs engagements,
- Sensibiliser et former les équipes au handicap,
- Suivre le budget consacré à la mise en œuvre de l'accord,
- Informer et accompagner les salariés en situation de handicap (ou pouvant être concernés par des démarches de reconnaissance du handicap) dans le respect de la confidentialité,
- Préparer, consolider la DSN-OETH et communiquer les résultats,
- Représenter le Groupe pour ce qui concerne l'application de l'accord auprès des partenaires institutionnels et associatifs.

8.2 – Les acteurs opérationnels

Pour mener à bien ses principales missions et avec le soutien de la Direction, la Mission Handicap travaillera en étroite collaboration avec :

- Les DRH, RRH, et les équipes recrutement et formation
- Les équipes prévention – sécurité
- La Direction de la Communication
- Un réseau d'experts internes et externes

La Mission Handicap avec l'appui de son réseau d'acteurs s'appliquera à être force de propositions innovantes en cohérence avec les engagements du présent accord et veillera à construire un tableau de bord pertinent et efficace dans le cadre de son pilotage.

Article 9 : Les modalités de suivi des mesures et clause de rendez-vous

Le présent accord prévoit la mise en place d'une commission de suivi animée et coordonnée par la Mission Handicap qui présente aux membres de la commission, le bilan des actions réalisées au cours de l'année N-1 et les projets à venir sur l'année en cours.

La Commission de suivi se réunira une fois par an au cours du premier semestre de l'année civile.

Elle a pour rôle de :

- Veiller à l'application des dispositions de l'accord
- Suivre les résultats des actions menées par les Sociétés signataires de l'accord
- Suivre l'utilisation du budget global
- Proposer de nouvelles actions pouvant améliorer l'accueil et le maintien en emploi de personnes en situation de handicap

La Commission de suivi est composée de :

- Un représentant par Organisation Syndicale signataire de l'accord
- Deux représentants de la Direction.

A la suite de la commission de suivi, la Mission Handicap transmet un rapport annuel à la DDETS du Maine et Loire.

En outre, il est convenu qu'une présentation des résultats annuels du périmètre de chaque société est effectuée au niveau des différentes instances représentatives du personnel ainsi que devant le Comité de Groupe.

Cette présentation comportera des éléments chiffrés (nombre de personnes en situation de handicap recrutées et nombre de salariés accompagnés par la mission Handicap dans une démarche de maintien en emploi ; nombre d'adaptation de poste, par exemples).

Les membres de la Commission de Suivi Handicap bénéficieront d'une action de sensibilisation par la Mission Handicap.

Dans le courant de la troisième année d'application de l'accord et au plus tard 3 mois avant la fin de son application, les parties signataires se réuniront pour dresser le bilan des actions réalisées et définir les termes d'un nouvel accord.

TITRE 4 – BUDGET DE L'ACCORD

Le budget de l'accord est, a minima, égal, par année, au montant de la contribution mentionnée à l'article L. 5212-10 du Code du Travail, à l'exclusion des dépenses déductibles.

Les financements prévus par le présent accord au bénéfice des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés viennent en complément des subventions ou dispositifs de droit commun et institutionnels : CPAM, mutuelle, prévoyance, MDPH, Conseil Régional, AGEFIPH, etc.

Ce budget est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord et les sommes non dépensées une année peuvent l'être l'année suivante jusqu'au terme de l'accord. La fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord, dans la limite du respect des clés de répartition prévues, afin de garder la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En cas de renouvellement de l'agrément et sur demande d'une société appartenant au champ d'application de l'accord, l'autorité administrative pourra autoriser le report total ou partiel du solde non utilisé sur le nouveau programme. A défaut de renouvellement ou en cas de refus de la demande de report, le solde devra être versé à l'Urssaf à hauteur des sommes équivalentes aux dépenses prévues par l'accord et non réalisées (c. trav. art. R. 5212-19 modifié).

Le budget du présent accord et sa ventilation par axes sont présentés en annexe 2.

TITRE 5 – FORMALITES LEGALES APPLICABLES A L'ACCORD

10.1 – Entrée en vigueur - durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prendra effet rétroactivement au 1er janvier 2024 après délivrance de l'agrément par l'autorité administrative compétente.

10.2 – Agrément par l'autorité administrative

Le présent accord est soumis à l'agrément de l'autorité administrative compétente.

En cas de refus d'agrément, l'ensemble des dispositions dudit accord seraient nulles et non avenues. De nouvelles rencontres avec les partenaires sociaux seraient alors organisées pour définir le cadre dans lequel la politique handicap devra s'inscrire.

10.3 – Renouvellement de l'accord

Dans le courant de la troisième année d'application de l'accord et au plus tard 3 mois avant la fin de son application, les parties signataires se réuniront pour dresser le bilan des actions réalisées et définir les termes d'un nouvel accord.

10.4 – Révision de l'accord

En application des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.

La demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement. Les parties se rencontreront alors dans les 3 mois suivant la réception de la lettre demandant la révision.

10.5 – Notification – Dépôt - Publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé sur la plateforme dédiée www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, assortis des éléments d'information prévus par la réglementation en vigueur, le dépôt sur cette plateforme valant dépôt auprès de la DREETS.

Un exemplaire sera également déposé auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes d'Angers.

Un exemplaire sera remis à chacune des parties signataires ainsi qu'aux représentants du personnel et affiché sur les tableaux d'information du personnel de chaque société signataire.

Les parties ont par ailleurs convenu d'établir une version anonymisée de l'accord (sans mention des noms et prénoms des négociateurs et des signataires) qui sera publiée sur la base de données nationale.

Fait à Saint-Pierre-Montlimart, le 18/12/2023.

En 5 exemplaires originaux, dont 1 exemplaire pour chaque partie.

Pour les Organisations syndicales,

Pour la CFE-CGC,
Monsieur Jean Roland ROUSSEAU

DocuSigned by:

Jean-Roland ROUSSEAU

D654C1C20D274EB...

Pour la CGT-FO,
Monsieur Régis MAXANT

DocuSigned by:

regis maxant

7284EBE84F2D48F...

Pour la CFDT,
Monsieur Sébastien HERVE

DocuSigned by:

Sébastien HERVE

A4987C748A28440...

Pour la CFTC,
Monsieur Didier BOURGET

DocuSigned by:



F8B8393F3DF04C6...

Pour la Direction,

Isabelle SAVIANE

DocuSigned by:

Isabelle SAVIANE

D55CF78B66DE4E6...

Annexe 1 : Liste des entreprises constituant le Groupe Eram

Eram Interservices, dont le siège social est situé route de Chaudron, 49110 SAINT-PIERRE-MONTLIMART, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 310 817 457

Vétir, dont le siège social est situé route de Chaudron, 49110 SAINT-PIERRE-MONTLIMART, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 322 424 342

Gémo Services, dont le siège social est situé route de Chaudron, 49110 SAINT-PIERRE-MONTLIMART, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 381 649 391

Bocage, dont le siège social est situé route de Chaudron, 49110 SAINT-PIERRE-MONTLIMART, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 689 800 225

Chaussures Hervé, dont le siège social est situé route de Chaudron, 49110 SAINT-PIERRE-MONTLIMART, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 312 707 839

Chaussures René, dont le siège social est situé route de Chaudron, 49110 SAINT-PIERRE-MONTLIMART, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 326 555 612

Eram Services, dont le siège social est situé route de Chaudron, 49110 SAINT-PIERRE-MONTLIMART, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 399 943 935

Bocera Services, dont le siège social est situé route de Chaudron, 49110 SAINT-PIERRE-MONTLIMART, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 914 507 371

Mellow Yellow France Services, dont le siège social est situé 90 Rue de Rivoli 75004 PARIS, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 443 486 220

TBS Services, dont le siège social est situé route de Chaudron, 49110 SAINT-PIERRE-MONTLIMART, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 823 821 848

Gemo Services, dont le siège social est situé route de Chaudron, 49110 SAINT-PIERRE-MONTLIMART, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 381 649 391

Eram Logistique, dont le siège social est situé route de Chaudron, 49110 SAINT-PIERRE-MONTLIMART, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 381 863 372

Eram Management, dont le siège social est situé route de Chaudron, 49110 SAINT-PIERRE-MONTLIMART, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 479 017 774

Eram Sas, dont le siège social est situé route de Chaudron, 49110 SAINT-PIERRE-MONTLIMART, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 388 583 239

Gémo Logistique Vêtements, dont le siège social est situé route de Chaudron, 49110 SAINT-PIERRE-MONTLIMART, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 312 911 845

Gémo Logistique Chaussures, dont le siège social est situé route de Chaudron, 49110 SAINT-PIERRE-MONTLIMART, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 335 243 531

Technisynthèse, dont le siège social est situé route de Chaudron, 49110 SAINT-PIERRE-MONTLIMART, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 302 135 256

Montlimart, dont le siège social est situé route de Chaudron, 49110 SAINT-PIERRE-MONTLIMART, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 347 982 605

Dresco, dont le siège social est situé 20 Rue Jean Baptiste PIGALLE 75009 PARIS, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 612 045 864

Parade, dont le siège social est situé route de Chaudron, 49110 SAINT-PIERRE-MONTLIMART, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 312 911 902

BBL, dont le siège social est situé 90 Rue de Rivoli 75004 PARIS, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 445 047 194

MFC, dont le siège social est situé route de Chaudron, 49110 SAINT-PIERRE-MONTLIMART, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 522 957 802

Welcome, dont le siège social est situé route de Chaudron, 49110 SAINT-PIERRE-MONTLIMART, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 722 029 642

Annexe 2 : Budget prévisionnel, Déclaration OETH 2022 et Indicateurs

2.1 : Budget

A titre indicatif, le budget global sur la période de 3 ans est estimé à 2.254.367 euros

Ce budget sera réévalué chaque année au regard du montant de la DOETH.

Il pourra être révisé et ajusté annuellement en fonction de l'état d'avancement des actions.

	% BUDGET ACCORD
PILOTAGE/SENSIBILISATION/COMMUNICATION	25
Exemples : Frais liés à l'animation de l'accord, aux outils de pilotage, aux actions de sensibilisation et de communication	
PLAN D'EMBAUCHE ET D'INTEGRATION	20
Exemples : Frais liés à la mise en place de dispositifs permettant de développer l'accès à l'emploi de personnes handicapées (forums et job dating spécialisés, partenariats ...) et l'intégration	
PLAN DE MAINTIEN EN EMPLOI	25
Exemples : Frais liés à l'accompagnement individuel des salariés du maintien dans l'emploi et du maintien de l'employabilité (aménagements techniques notamment)	
BESOINS SPECIFIQUES	29
Exemples : Frais liés aux mesures mises en place pour sécuriser le parcours professionnel, l'accès à la formation et proposer des aides financières spécifiques et les jours exceptionnels d'absence rémunérés	
PARTENARIAT AVEC LE STPA	1
Exemples : Frais liés aux formations des travailleurs d'ESAT et partenariats éventuels	
BUDGET TRIENNAL	100%

2.2 : Déclaration de l'OETH 2022

ENTREPRISES	2022			
	Effectifs Moyens Annuels	Obligation d'emploi à 6% (UB à employer)	Taux d'emploi (en%)	Montant de la contribution financière (en €)
VETIR	2111,27	126	2,43	331 415,71
BOCAGE	179,67	10	0,00	41 934,48
CHAUSSURES HERVE	155,29	9	1,41	25 908,46
ERAM SERVICES	116,44	6	2,65	12 929,76
CHAUSSURES RENE	191,56	11	1,85	33 032,88
BOCERA SERVICES	102,93	6	1,46	4 981,50
TBS SERVICES	73,37	4	0,43	12 422,02
ERAM LOGISTIQUE	90,41	5	17,14	0,00
GEMO SERVICES	358,99	21	1,48	41 040,40
PARADE	80,98	4	4,16	2 046,64
GEMO LOGISTIQUE VETEMENTS	137,66	8	3,58	2 916,92
GEMO LOGISTIQUE CHAUSSURES	121,62	7	9,13	0,00
TECHNISYNTHESE	93,87	5	0,26	10 963,24
ERAM INTERSERVICES	213,83	12	1,30	33 044,31
DRESCO	53,45	3	2,81	2 317,80
MFC	191,98	11	5,80	85,09
MELLOW YELLOW France SERVICES*				
WELCOME*				
MONTLIMART*				
BBL*				
ERAM MANAGEMENT*				
SAS ERAM*				
TOTAL	4273,32	248	2,73	555 039,20

*ENTREPRISES NON ASSUJETTIES A L'OETH

2.3 : Indicateurs

Taux d'emploi par société et sur le périmètre de l'accord

Nombre de salariés en situation de handicap recrutés par année, par type de contrat et temps de travail

Nombre de stagiaires en situation de handicap accueillis

Nombre de salariés ayant déclaré leur situation de travailleur handicapé

Nombre de départs de salariés en situation de handicap

Nombre de campagne de sensibilisation et/ou formation relative au handicap

Nombre de salariés accompagnés dans une démarche de reconnaissance (ou de renouvellement) de travailleur en situation de handicap par la mission Handicap ou les organismes compétents

Nombre de salariés accompagnés dans une démarche de maintien dans l'emploi

Annexe 3 : Glossaire

AAH : Allocations aux Adultes Handicapés

AGEFIPH : Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

APEC : Association pour l'Emploi des Cadres

BOETH : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CEP : Conseil en Evolution Professionnelle

CSE : Comité Social Economique

CSSCT : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

DOETH : Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

EA : Entreprise Adaptée

EATT : Entreprise Adaptée de Travail Temporaire

ECAP : Emploi à Conditions d'Aptitude Particulières

ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

ESRP : Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

RLH : Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

RRH : Responsable Ressources Humaines

SEEPH : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

SPST : Service de Prévention et de Santé au Travail

STPA : Secteur du Travail Protégé et Adapté (EA, ESAT, TIH)

TIH : Travailleur indépendant en situation de handicap