

ACCORD UES KORIAN RELATIF A L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Plan d'embauche en milieu ordinaire

Thèmes	Sujets	Mesures	Remarques	Articles	
Plan d'embauche en milieu ordinaire	Les objectifs	atteindre 6% d'emploi de travailleurs handicapés (au lieu des 5,06 % atteints en 2016, soit 899 unités bénéficiaires et 213 unités manquantes)	application du principe de péréquation, art. R. 5212-18 CT: une péréquation entre établissements assujettis d'une même entreprise peut être prévue afin de valoriser, au niveau global, les efforts réalisés par les différents établissements.	Chapitre 3, art. 1 et 2	
	Les outils mis en place	Ouverture de tous les postes aux travailleurs handicapés			chap. 3 art 3
		Dépôt des offres d'emploi auprès des partenaires habituels via les différents jobboards,			
		Dépôt des offres d'emploi auprès de la structure CAP Emploi			
		Attention particulière aux personnes handicapées en CDD en cas de création d'un poste similaire en CDI à celui qu'ils occupent,			
		Encouragement du recours aux contrats en alternance, de professionnalisation ou d'apprentissage, avec des associations systématiques, des CAP Emploi			
	Développement d'un réseau de partenaires pour le recrutement spécialisé dans l'emploi de personnes handicapées,				
Actions favorisant l'insertion, l'intégration et la formation des personnes handicapées	L'aménagement et l'adaptation du poste	Directeur d'Etablissement examine avec le Médecin du travail et le CHSCT, les mesures nécessaires à l'aménagement et à l'adaptation de postes de travail aux capacités physiologiques du futur salarié reconnu travailleur handicapé, y compris les solutions d'organisation du travail, et ce en fonction du handicap présenté.		Chap. 4 art. 1	
		2 journées de travail complètes par année civile allouées aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés	utilisé pour réaliser des démarches en lien direct avec la situation de handicap au travail : renouvellement de RQTH, examen médical		
	Le tutorat	Le tuteur disposera du temps nécessaire pour le suivi des salariés formés au titre de la professionnalisation et des missions d'intégration de salariés reconnus travailleurs handicapés		le statut du tuteur et le temps consacré à l'exercice au rôle de tuteur feront l'objet de la future négociation sur la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels)	Chap. 4 art. 2
				Les personnes nouvellement formées seront aussi référent handicap. La Mission Emploi Handicap Korian mettra en place des actions permettant de faire vivre cette communauté de référents handicap et obtenir un retour d'expérience des parcours d'intégration mis en place au bénéfice des nouveaux salariés ou stagiaires en situation de handicap	
	Les actions favorisant l'insertion	Développer partenariats avec des Centres de Reclassement Professionnel et des Organismes de formations spécialisés pour favoriser les stages en entreprise			
		En 2017, une première session spécifique à Korian a accueilli 19 apprentis dont plusieurs en situation de handicap afin de préparer le CAP Agent de Propreté et d'Hygiène. La Direction souhaite développer ce type d'initiative et associera à chacune de ses démarches les structures spécialisées telles CAP Emploi.			