

Accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances au sein des sociétés d'autoroutes

| THEMES | MESURES | REMARQUES | ARTICLES | |
|-----------------------------------|---|--|----------|--|
| Salariés en situation de handicap | <p>Les entreprises déploieront les mesures suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la réalisation d'études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche de personnes en situation de handicap - la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps - la transmission des offres d'emplois à des structures spécialisées dans l'emploi des salariés en situation de handicap - la mise en oeuvre d'actions de sensibilisation et de formation destinées aux responsables hiérarchiques et à tous les salariés - l'élaboration de mesures concrètes destinées à faciliter la vie au travail des salariés en situation de handicap, comme, par exemple, l'aménagement des locaux, des postes et situations de travail - la prise en compte des demandes de salariés en situation de handicap relatives à des aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi - la facilitation de la reconnaissance Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) par l'assistance des entreprises aux démarches administratives des salariés concernés - la mise en oeuvre d'actions de formation-reconversion en faveur des salariés atteints d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ne leur permettant plus de tenir leur poste - l'association à ces différentes démarches des médecins du travail et des CHSCT, pour les actions les concernant - la coopération avec des acteurs institutionnels et des organismes et associations en lien avec des situations de handicap | | Art. 5 | |
| | Les travailleurs en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement | | | |
| | Les entreprises de la branche veilleront à respecter, tant au regard de la lettre que dans l'esprit, les dispositions législatives en vigueur qui prévoient que lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, consécutives à une maladie ou à un accident non professionnel, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur propose au salarié une solution de reclassement la plus comparable possible avec l'emploi précédemment occupé | | | |
| Seniors | Les parties signataires affirment leur volonté partagée de maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans ou de recrutement de salariés d'au moins 50 ans : l'augmentation du taux d'emploi des seniors passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière, de maintien dans leur emploi ou de mobilité professionnelle | Cela doit notamment conduire les entreprises de la branche à développer la formation tout au long de la vie professionnelle, à rechercher une optimisation de la gestion des parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience | | |
| | Chaque salarié a droit, tous les deux ans, à l'entretien professionnel prévu par les dispositions législatives en vigueur, et destiné à faire le point sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi | L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié | | |
| | Un entretien doit être également systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité après une longue absence (congé de maternité, congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'adoption, congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée et d'un arrêt longue maladie), mais aussi après un congé parental à temps partiel ou à l'issue d'un mandat syndical | | | |
| | Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié | Cet état des lieux doit permettre de vérifier que le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, et d'apprécier s'il a suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle | Art. 6 A | |
| | Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de ces entretiens et d'au moins 2 des 3 mesures précitées, son compte personnel de formation est abondé de 100 heures pour un salarié à temps complet et de 130 heures pour un salarié à temps partiel | | | |
| | Le bilan de compétences : afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45ème anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. | | | |
| | Les modalités d'application du compte personnel de formation aux salariés de 50 ans et plus : afin de leur permettre d'être pleinement acteurs de leur parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec l'employeur lors de l'entretien professionnel, si nécessaire, les salariés de plus de 50 ans qui le souhaitent peuvent la compléter au moyen des droits qu'ils ont acquis dans leur compte personnel de formation, selon des modalités pratiques définies dans l'entreprise | | Art. 6 B | |
| | La période de professionnalisation : pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés de plus de 45 ans accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation | | | |
| | La transmission des savoirs et des savoir-faire: Pour faciliter le développement du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et veiller à son intérêt tant pour le ou les salariés chargés de cette mission que pour le salarié concerné, les entreprises pourront confier cette mission à des salariés volontaires, ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue | | Art. 6 C | |
| | L'aménagement des horaires de travail : les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent seront susceptibles de bénéficier, en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année | | | |
| | Le bilan retraite : au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique sur les modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel | | Art. 6 E | |