ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'INTEGRATION ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 2016 - 2018

ACCORD CONCLU ENTRE :

ci-après dénommées l'Entreprise,

La société STMicroelectronics S.A.,
Siège social : 29 boulevard Romain Rolland – 92120 MONTROUGE

N° SIREN	:	341 459 386 00171
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	2122 (effectifs inscrits au 30 novembre 2015)

La société STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.,
Siège social : Z.I. de Peynier/Rousset – avenue Coq – 13790 ROUSSET

N° SIREN	:	414 969 584 00013
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	2831 (effectifs inscrits au 30 novembre 2015)

La société STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.,
Siège social : 850 rue Jean Monnet – 38926 CROLLES Cedex

N° SIREN	:	399 395 581 00032
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	2015 (effectifs inscrits au 30 novembre 2015)

La société STMicroelectronics (Tours) S.A.S.,
Siège social : 10 rue Thalès de Milet – CS 97155 – 37071 TOURS Cedex 2

N° SIREN	:	380 932 590 00033
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	1460 (effectifs inscrits au 30 novembre 2015)

La société STMicroelectronics (Grenoble 2) S.A.S.,
Siège social : 12 rue Jules Horowitz – BP 217 – 38019 GRENOBLE Cedex

N° SIREN	:	504 941 337 00017
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	1594 (effectifs inscrits au 30 novembre 2015)

La société STMicroelectronics (Alps) SAS
Siège social : 12 rue Jules Horowitz – 38000 GRENOBLE

N° SIREN	:	504 940 925 00010
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	512 (effectifs inscrits au 30 novembre 2015)

La société STMicroelectronics (Grand Ouest) SAS
Siège social : 9 et 11 rue Pierre Félix Delarue – 72000 LE MANS

N° SIREN	:	409 768 520 00135
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	358 (effectifs inscrits au 30 novembre 2015)

Représentées par **François SUQUET**, Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Sociales France, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales Représentatives**, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central**,**

D'autre part,

life.augmented

SOMMAIRE

PREAMBULE 5
ARTICLE 1 – LE CADRE LEGAL ET CONVENTIONNEL 7
ARTICLE 2 – LE CHAMP D'APPLICATION 7
CHAPITRE 1– LES PRINCIPES ET LES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE « HANDICAP » DE L'ENTREPRISE 8
ARTICLE 3 – LES BENEFICIAIRES DE L'ACCORD 8
ARTICLE 4 – LES DECLARATIONS ANNUELLES 8
ARTICLE 5 – LES ENGAGEMENTS EN MATIERE D'EMPLOI 8
ARTICLE 6 – LA SANTE AU TRAVAIL 9
ARTICLE 7 – LES ACTEURS ET LEUR RÔLE 10
ARTICLE 8 – LES DIFFERENTES INSTANCES 12
8.1 – Le Comité de direction France 12
8.2 – Le Comité de pilotage local 12
8.3 – La Commission Handicap locale 13
8.4 – La Commission locale de maintien dans l'emploi 13
8.5 – La Commission paritaire nationale de suivi 14
ARTICLE 9 – LE BUDGET 14
ARTICLE 10 – LES OBJECTIFS 15
CHAPITRE 2 – LE PLAN D'ACTION 16
ARTICLE 11 – LA SENSIBILISATION 16
11.1 – La Communication Interne 16
11.2 - La Formation et sensibilisation 17
11.3 – La Communication externe 17
ARTICLE 12 – LE PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE 18
12.1 – Le Flux de recrutement 18
12.2 – Le Pré-recrutement 18
12.3 – Le Recrutement 19
ARTICLE 13 – LE PLAN D'INSERTION, LE PARCOURS PROFESSIONNEL ET LA FORMATION 19
13.1 – Le Processus d'intégration 20
13.2 – Le Parcours professionnel 21
13.3 – La Formation interne (salarié de l'Entreprise) 22
13.4 –La Formation destinée à du personnel externe 22
13.5 – Le Suivi des candidats 23
ARTICLE 14 – LE RAPPROCHEMENT AVEC LE SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE 24
ARTICLE 15 – LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI 25
15.1 – Les Entretiens individuels 26
15.2 – L'étude des possibilités d'aménagement du poste de travail 26
15.3 – L'étude des possibilités de reclassement interne 27
15.4 – L'étude des possibilités de reclassement externe 28
ARTICLE 16 – LA PROTECTION DU TRAVAILLEUR EN SITUATION DE HANDICAP 30
ARTICLE 17 – LE BUDGET PREVISIONNEL 31
CHAPITRE 3 – LES DISPOSITIONS GENERALES 33
ARTICLE 18 – LA COMMISSION DE SUIVI 33

ARTICLE 19 – DUREE - REVISION **33**
19.1 – La Durée 33
19.2 – L'Agrément 33
19.3 – La Révision 34
ARTICLE 20 – DEPOT - PUBLICITE **34**
Annexe 1 37
Annexe 2 39
Annexe 3 40
Annexe 4 42

PREAMBULE

L'entreprise STMicroelectronics, consciente de son impact sur la Société et son environnement en général, est engagée dans une démarche globale nommée « Sustainable Excellence » visant à orienter ses actions dans le sens du développement durable. Les actions mises en place dans le cadre du présent accord seront valorisées et mise en évidence, sous la forme d'échanges de bonnes pratiques au sein du Groupe.

Au sein de STMicroelectronics France, cette démarche globale inclut le déploiement des politiques de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) dont le but est d'affirmer la place de l'entreprise en tant que citoyenne de la Société.

Tous les sujets liés au travail dans l'entreprise sont visés par la politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, avec en premier lieu les questions liées à la diversité au sens large, considérée par l'entreprise comme un vecteur clé de performance en étant en particulier une source de créativité en lien avec sa stratégie de développement par l'innovation.

Le Handicap constitue d'une part, une composante de la diversité, entendue comme l'intégration des différences dans le travail, et d'autre part, une dimension particulière de la santé au travail. À ce titre, le Handicap entre parfaitement dans la démarche générale de responsabilité sociétale de STMicroelectronics.

Le présent accord d'Entreprise s'inscrit dans la continuité de la démarche d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, engagée depuis 2006 au travers des différents accords d'entreprise.

S'appuyant sur l'expérience engagée depuis 2003 et sur les résultats de cette démarche présentés notamment dans le cadre du bilan de l'accord triennal du 8 mars 2013, la Direction et les Partenaires Sociaux ont convenu de poursuivre et renforcer les dispositifs et les actions ainsi mis en place au travers des différents accords

Les dispositifs et mesures déployés qui tiennent compte des réalités de l'entreprise et des spécificités de chaque site visent à développer l'employabilité des personnes en situation de handicap.

La politique « handicap » de l'entreprise mise en place en 2006 s'est traduite par des engagements et des actions qui ont permis de faire évoluer significativement le taux d'emploi des personnes en situation de handicap : un taux qui progresse de 1.23% en 2006 à 4.66% en 2014.

Par ce nouvel accord, l'entreprise rappelle que sa politique « handicap » repose essentiellement sur les principes et les objectifs suivants :

- La sensibilisation de l'ensemble du personnel, qui permet de changer le regard porté sur le handicap et qui encourage la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

- L'intégration de personnes en situation de handicap sous différentes formes (CDI, CDD, intérim, stages, alternance),

- Le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, notamment par le développement des aménagements des postes techniques et des aménagements d'horaires notamment dans le cadre d'un temps partiel aidé…

- La poursuite du développement des activités confiées au secteur protégé et l'aide à ce secteur afin de mener une politique conciliant qualité des produits et contraintes du marché. Le présent accord vise ici à accroitre le nombre de contrats de mise à disposition, et ainsi, créer des passerelles entre le secteur protégé et l'entreprise ordinaire,

- La mise en place de programmes de formation spécifiques (Formation-Adaptation aux Métiers, Formation Filière Technique) et de Contrats d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI), afin de sécuriser les parcours de formation des personnes en situation de handicap et de développer leur employabilité. La mutualisation des moyens avec d'autres entreprises est une solution envisagée pour pérenniser ces programmes,

- La mise en place d'un accompagnement individuel des personnes pour lesquelles le processus d'intégration interne n'aura pas abouti,

- Les principes de non-discrimination telle que visée par l'article L5213-6 du code du travail.

Les dispositifs nécessitant l'information du management seront mis en œuvre après la levée de la confidentialité par le salarié.

Au-delà de l'approche strictement légale, le présent accord a pour ambition de poursuivre et renforcer la politique volontariste de l'entreprise au profit de l'intégration de personnes en situation de handicap qui s'appuie sur une politique de gestion prévisionnelle des compétences et sur une politique de santé au travail.

ARTICLE 1 – LE CADRE LEGAL ET CONVENTIONNEL

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987, modifiée par les dispositions de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées qui définit la qualité de travailleur handicapé de la manière suivante :
« 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 fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Il s'inscrit dans une démarche mature et globale en s'appuyant sur :

- Un diagnostic réalisé en 2004 par le cabinet conseil IDEM qui mettait en avant les capacités de STMicroelectronics à intégrer des personnes en situation de handicap, et qui a permis la mise en place de groupes de réflexion animés par le cabinet sur la question du handicap,

- L'expérience tirée de l'accord d'Entreprise relatif à l'intégration et au maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap du 8 mars 2013 et des accords précédents,

- L'expérience tirée des accords d'Établissement relatifs à l'emploi des personnes handicapées conclus par STMicroelectronics (Grenoble) SAS le 29 juin 2006, STMicroelectronics (Rousset) SAS le 23 Décembre 2006, STMicroelectronics SA (établissement de Crolles) le 4 Juin 2007, STMicroelectronics (Crolles) SAS le 4 juin 2007, et STMicroelectronics (Tours) SAS le 26 Novembre 2007,

Sous réserve de l'agrément par l'administration, les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter du 1er Janvier 2016 et jusqu'au 31 décembre 2018.

ARTICLE 2 – LE CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et établissements de STMicroelectronics en France dont la liste figure en Annexe 1.

CHAPITRE 1– LES PRINCIPES ET LES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE « HANDICAP » DE L'ENTREPRISE

ARTICLE 3 – LES BENEFICIAIRES DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés définis par la loi du 10 juillet 1987 modifiée par la loi du 11 février 2005 (cf Annexe 2), sous la dénomination de « bénéficiaires ».

Par extension, les personnes dont le dossier de RQTH a été déposé, et pendant le délai d'instruction dudit dossier, seront également bénéficiaires des dispositions du présent accord sous réserve d'avoir transmis au pôle RH-RSE un récépissé de dépôt du dit dossier.

Les salariés faisant partie de la « population sensible » bénéficieront des structures (commissions de maintien dans l'emploi, compétences en ergonomie, …) mises en place en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap, sans pour autant que les coûts les concernant ne puissent être imputés sur le budget du présent accord.

On entend par « population sensible » la population, identifiée sous la responsabilité du médecin du travail, constituée de salariés en difficulté professionnelle suite à l'insuffisance ou la diminution temporaire ou définitive de leurs capacités physiques, psychiques ou mentales, qui justifie des actions particulières pour permettre son maintien dans l'emploi. Seront notamment inclus les salariés victimes d'accidents du travail ou atteints de maladies professionnelles, quel que soit le pourcentage d'incapacité reconnu par la Sécurité Sociale.

ARTICLE 4 – LES DECLARATIONS ANNUELLES

Pour les Déclarations d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) annuelles, seront pris en compte uniquement les bénéficiaires tels que définis par la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005.

ARTICLE 5 – LES ENGAGEMENTS EN MATIERE D'EMPLOI

Les parties confirment leur volonté de poursuivre de façon pérenne les actions en faveur de l'emploi notamment dans le cadre de l'insertion en milieu ordinaire de travail. Les expériences réalisées depuis 2006 démontrent la capacité de l'entreprise à accompagner chaque fois que faire se peut l'intégration définitive dans l'emploi.

Consciente des contraintes inhérentes à son environnement de travail spécifique et donc des difficultés à mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois au regard du contexte économique, de la technicité de ses métiers et de la spécificité de son environnement, ainsi que des profils et compétences des personnes en situation de handicap disponibles sur le marché du travail, l'entreprise souhaite faire progresser son taux d'emplois vers l'objectif légal de 6%.

La volonté de l'entreprise n'est pas de répondre à une obligation légale mais d'apporter véritablement une réponse à la question du handicap en l'abordant dans sa globalité et en prenant en compte la diversité des handicaps quel que soit l'origine et l'importance des déficiences.

Les dispositifs arrêtés dans le cadre du présent accord visent à compenser au maximum le handicap par des actions qui agissent en permettant de diminuer, voire supprimer, les difficultés de tenue du poste liées au handicap, de façon à ce que l'embauche soit fondée sur des compétences, des aptitudes, des qualités humaines et professionnelles, comme pour tout autre salarié.

Pour se faire, l'entreprise développe, en partenariat avec des organismes de formation ou d'insertion, des associations, etc… des actions permettant d'amener des personnes en situation de handicap au niveau requis, et d'augmenter ainsi leur employabilité.

L'entreprise s'engage également dans une démarche d'accompagnement individuel pour les personnes qui à la suite d'un stage, d'une formation, d'un contrat d'insertion, n'auront pas été intégré définitivement dans l'entreprise. En particulier une fiche explicative de cet accompagnement «post-intégration» sera mise en place et remise aux salariés concernés.

L'entreprise apporte une attention particulière à la gestion du personnel en situation de handicap afin qu'il bénéficie de conditions de travail et d'une évolution professionnelle équivalentes à celles des autres salariés.

ARTICLE 6 – LA SANTE AU TRAVAIL

La politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise inclut la prise en compte de toutes les dimensions de la Santé au Travail. Elle prend en compte l'Homme dans son fonctionnement physique, mental, psychique et social, et le Travail dans toutes ses composantes.

Cette approche globale homme/travail permet de multiplier les actions, tant au niveau des situations de travail (aménagements de postes, régulations de l'activité,…) qu'au niveau de l'individu lui-même (capacités d'adaptation, formation,…). Elle permet la prise en compte de tous les types de handicap: déficience physique, psychique, sensorielle, intellectuelle, maladie invalidante[1].

C'est grâce à cette approche santé au travail que l'Entreprise peut prendre l'engagement de maintenir et d'intégrer en milieu ordinaire de travail les personnes en situation de handicap.

[1] Voir Glossaire en Annexe 4

Cette approche de la santé au travail implique une forte responsabilisation des acteurs de l'entreprise (salariés en situation de handicap concernés, médecine du travail, hiérarchie, responsables ressources humaines, représentants du personnel,…).

Les signataires s'engagent à tout mettre en œuvre dans leur domaine et selon leurs propres moyens, pour soutenir les actions prévues par le présent accord, et plus particulièrement, sa promotion, sa diffusion et la sensibilisation des différents acteurs qui contribuent à l'atteinte des objectifs fixés.

ARTICLE 7 – LES ACTEURS ET LEUR RÔLE

De par la nature personnelle des informations pouvant être traitées, les différents acteurs rempliront leurs missions dans le respect de la confidentialité de situations individuelles.

Les Directions de chaque site
Les Directions des activités opérationnelles, et les Directions des services supports ont pour mission de soutenir la politique handicap de l'entreprise, d'approuver les initiatives proposées, de procéder aux arbitrages éventuels et de s'assurer ainsi de la mise en œuvre des programmes définis.

La Direction des Ressources Humaines
La DRH s'engage à soutenir l'ensemble des acteurs dans la démarche en étant moteur dans le déploiement de la politique de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle agit sur les actions de communication et de sensibilisation nécessaires pour accompagner sa politique en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap.

Les Coordinateurs
Un Coordinateur Handicap France assure le déploiement des actions en faveur du handicap au niveau national et coordonne les actions entreprises au niveau de chaque site. Il gère le budget global de l'Accord, présente les bilans à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE). Il donne les orientations et assure la cohérence des actions locales. Il a également un rôle de régulation et d'arbitrage en cas de désaccord lors de l'application d'un des dispositifs du présent accord.

Chaque site nomme un Coordinateur local, qui interviendra sur un ou plusieurs sites du même bassin d'emploi. Il rencontre régulièrement les bénéficiaires du présent Accord et les personnes susceptibles de le devenir. Il les conseille et les oriente vers les autres acteurs en fonction des besoins. Il s'assure de l'évolution des salariés reconnus travailleurs handicapés au sein de l'entreprise : démographie, conditions d'insertion, évolution de carrière, garant de la non-discrimination... Il assure le déploiement du présent Accord au niveau du ou des sites et participe aux commissions définies ci-après. Il impulse et coordonne la mise en œuvre des actions engagées au niveau de chaque site avec les autres acteurs de la démarche et s'assure de leur suivi.

Il représente l'entreprise auprès des administrations et des organismes extérieurs. Il sensibilise et informe les salariés et managers sur les programmes d'actions dans le cadre de la politique « handicap ». Il établit pour chaque établissement les bilans d'étape et les bilans annuels (quantitatifs, qualitatifs, financiers) et les présente aux partenaires sociaux et à la DIRECCTE. Il gère le budget local issu du présent Accord. Enfin, il prospecte au sein des établissements d'enseignement, et des organismes spécialisés pour recueillir et examiner des candidatures et assure ensuite le suivi des différentes candidatures.

Des échanges réguliers entre les Coordinateurs locaux et le Coordinateur France permettent de mener une politique cohérente, d'échanger leurs expériences, de déployer des actions communes ou complémentaires sur les différents sites, et de capitaliser sur les actions menées et à mener.

Le Médecin du travail
Il donne un avis médical sur la déficience du salarié, participe aux commissions, et à la définition des aménagements de poste. Il procède aux études de poste, il sensibilise à la demande de RQTH les salariés potentiellement concernés. Il assure la surveillance médicale et l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap et ceux faisant partie de la population sensible.
En l'absence d'assistante sociale, le service de santé au travail accompagne le salarié dans les démarches liées au statut de travailleur handicapé.

L'Assistant(e) de service social
Il (ou elle) conseille et accompagne les personnes en situation de déficience ou en passe de le devenir dans les différentes démarches et aide les personnes ayant le besoin d'obtenir le statut de travailleur handicapé dans les démarches administratives,… Il veille et aide le salarié à mieux appréhender l'impact que le handicap pourrait avoir sur sa vie sociale. Il l'aide à connaitre et à mettre en œuvre les dossiers relatifs à tous les dispositifs de droits communs pour gérer le handicap. Il alerte le coordinateur des problématiques qui pourraient avoir un impact sur le travail.

Le Manager direct
Chaque manager qui procède à un recrutement ou qui a une personne en situation de handicap ou faisant partie de la «population sensible» doit sensibiliser son équipe. Il est à l'écoute active du salarié en situation de handicap, remonte les difficultés éventuelles au niveau des différents acteurs en fonction du besoin …

Les Tuteurs
Le rôle du tuteur est d'accueillir les nouveaux venus au sein d'une équipe et de les aider dans la prise en main de leur nouveau poste. Il transmet ses savoirs techniques et introduit le nouveau venu dans un réseau professionnel interne voire externe dans le métier concerné. Cette mission fera partie du poste à part entière et sera intégrée dans les objectifs individuels du tuteur. Outre les formations spécifiques au rôle de tuteur, il recevra également une sensibilisation au handicap.

Les Parrains (même personne ou non que le tuteur)

Le rôle du parrain en entreprise est d'accueillir les nouveaux embauchés afin de les guider, dans les premières semaines de leur arrivée, dans tous les aspects pratiques, logistiques et organisationnels de l'entreprise. On fera notamment appel aux parrains pour les publics qui découvrent le monde de l'entreprise. Cette mission fera partie du poste à part entière et sera intégrée dans les objectifs individuels du parrain. Outre les formations spécifiques au rôle de parrain, il recevra également une sensibilisation au handicap. En regard aux rôles propres du parrain et du tuteur, l'Entreprise s'attachera à identifier les meilleurs profils pour répondre à ces missions.

Le Personnel
Les équipes accueillent et intègrent le salarié reconnu travailleur handicapé.

Les Représentants du personnel
De par leur proximité avec les salariés, ils conseillent les salariés en situation de handicap, en particulier sur le dispositif du présent Accord, et alertent, au besoin, la personne compétente, sur une situation particulière.

Les CHSCT
Ils remontent les problèmes aux coordinateurs, proposent des solutions, sont informés sur les bilans annuels….
Le Comité Central d'Entreprise (CCE) et les Comités d'Établissement (CE)
Ils sont informés sur les bilans annuels nationaux (CCE) ou locaux (CE).

Les Responsables Achats
Ils incluent systématiquement les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et/ou les Entreprises Adaptées (EA) dans les appels d'offres en fonction des domaines de compétences des différents établissements régionaux.

ARTICLE 8 – LES DIFFERENTES INSTANCES

8.1 – Le Comité de direction France

Le Comité de Direction France a pour mission d'impulser une dynamique à la politique « handicap », d'approuver les projets, de procéder aux arbitrages éventuels et de contrôler la mise en œuvre des programmes. Il est composé par les DRH et le Coordinateur National. Il se réunit annuellement en séance ordinaire et peut se réunir exceptionnellement en cas de besoin.

8.2 – Le Comité de pilotage local

Il est animé par le Coordinateur Local et il est composé des Médecins, de l'assistant(e) de service Social, du DRH, et des acteurs susceptibles de faire progresser la mise en application des actions spécifiques (tels que achats, gestion, formation, services communs...).

Le Comité de pilotage local a pour objectifs :

- D'aider le coordinateur dans la conduite des actions et dispositifs prévus dans le cadre de la démarche « Handicap »,
- De définir et suivre l'état d'avancement des actions engagées,
- De veiller au respect des engagements pris dans le cadre de l'accord,
- De proposer de nouvelles pistes de réflexions et proposer les mesures associées.

8.3 – La Commission Handicap locale

Sur chaque site, la Commission Handicap se réunit trimestriellement pour échanger sur les axes de communication, les actions proposées, les indicateurs (actions, budgets, .. .), sur le bilan annuel qui sera présenté à la DIRECCTE. Ces réunions d'échanges peuvent permettre de proposer des pistes de réflexions sur les différents dispositifs du présent accord. Elle est animée par le Coordinateur et comprend un représentant de la DRH, deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord, et 1 ou 2 membres du (ou des) CHSCT du site. Cet accord s'appliquant à l'ensemble des entreprises et établissements de STMicroelectronics France et pour tenir compte de la spécificité de la mutualisation des budgets, de manière exceptionnelle, cette commission sera commune pour les différents établissements ou entreprises présents sur un même site géographique.

Un suivi trimestriel, quantitatif et qualitatif, des actions de maintien dans l'emploi, sera présenté afin d'évaluer la qualité des actions d'aménagement de postes. De même, un suivi du nombre de recrutements et du nombre de personnes en situation de handicap du site sera présenté trimestriellement.
Ces résultats locaux seront consolidés pour l'ensemble de la région afin d'être présenté en commission de suivi nationale.

- Pour les sites dont l'effectif d'assujettissement de l'année en cours est inférieur à 500 salariés, le CHSCT désignera un de ses membres pour le représenter au sein de la commission locale.
- Pour les sites dont l'effectif d'assujettissement de l'année en cours est supérieur à 500 salariés, le CHSCT désignera 2 de ses membres pour le représenter au sein de la commission locale.
- Pour les sites ayant plusieurs CHSCT, chacune des instances désignera 1 de ses membres pour le représenter au sein de la commission locale.

8.4 – La Commission locale de maintien dans l'emploi

Composée par les représentants de la DRH et les Managers du secteur concerné, les Médecins, et tout expert pouvant apporter une solution (Pole Formation, Ergonome,…), la Commission de maintien dans l'emploi propose des aménagements de poste (horaire, mobilité, formation spécifique, modification équipement,…) en fonction des besoins (c'est-à-dire chaque fois qu'une inaptitude même temporaire est déclarée, ou en cas de situation pouvant aboutir à une inaptitude).
Sur demande expresse du collaborateur, conformément aux prérogatives des Organisations Syndicales et dans le respect de la confidentialité, le salarié pourra se faire représenter au sein de cette commission par un représentant de son choix.

Le salarié sera informé 8 jours avant par mail et/ou par courrier remis en main propre de la date à laquelle sera étudiée sa situation par la commission de maintien dans l'emploi. La liste des représentants locaux de chaque Organisation Syndicale en charge du dossier handicap sur le site sera jointe au courrier.

Après chaque commission de maintien dans l'emploi, ayant traité une ou plusieurs situations d'inaptitude à tout poste de l'entreprise ou mettant en cause la qualification professionnelle du salarié, la commission paritaire nationale de suivi se réunira. Elle aura la charge d'étudier les dossiers ayant fait l'objet de ce type d'inaptitude déclarée par le médecin du travail.

8.5 – La Commission paritaire nationale de suivi

La Commission Paritaire Nationale de suivi sera informée de tout dossier d'inaptitude à tout poste au sein de l'entreprise ou mettant en cause la qualification professionnelle du salarié, déclarée par le médecin du travail dans le cadre de la commission de maintien dans l'emploi. Cette commission, composée de 3 représentants par Organisation Syndicale Représentative signataire de l'accord, de représentants de la Direction dont le responsable du Pôle RH-RSE et des membres de la commission locale de maintien dans l'emploi connaissant directement le dossier traité et capable d'éclairer la commission paritaire, se réunira pour étudier les dossiers des salariés ayant fait l'objet de ce type d'inaptitude déclarée par le médecin du travail. À cet effet, tous les dossiers de salariés s'inscrivant dans une démarche de mobilité telle que définie dans le cadre des dispositions de l'article 15 du présent accord lui seront présentés.
Dans le cadre de cette information, l'anonymat et le secret médical seront préservés.

La commission paritaire s'assurera que les dispositions de l'accord et les engagements associés sont bien préservés et assurera un suivi des dossiers.

ARTICLE 9 – LE BUDGET

Sous réserve de l'agrément de l'accord par l'autorité administrative, l'entreprise s'engage à consacrer un budget équivalent à la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH au développement de sa politique d'intégration des personnes en situation de handicap.

En contrepartie, et conformément à la législation, l'ensemble des dépenses réalisées dans le cadre du présent Accord relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, viendront en déduction pour tout ou partie de la contribution annuelle à l'AGEFIPH due, à défaut d'actes, par l'entreprise.

Le montant du budget est provisionné sur la base des contributions volontaires qui auraient dû être versées l'année précédente. En fin d'exercice, ce montant sera révisé en fonction des contributions réelles de l'année.

Le budget est défini au niveau France par l'agrégation des contributions volontaires calculées pour chaque entité juridique. La répartition des dépenses entre les différents axes du présent Accord est définie à l'article 17.

Afin de donner les moyens à tous les sites de mener des actions, les budgets calculés au niveau des entités juridiques sont mutualisés au niveau de l'entreprise STMicroelectronics.

Une information de la commission locale (réunion trimestrielle ou si besoin lors d'une séance extraordinaire) sera faite avant d'engager une dépense locale dépassant un montant fixé en fonction des effectifs du site géographique.

- Pour les sites dont l'effectif d'assujettissement de l'année en cours est inférieur à 500 salariés, ce plafond est fixé à 10 k€.
- Pour les sites dont l'effectif d'assujettissement de l'année en cours est supérieur à 500 salariés, ce plafond est fixé à 50 k€.
- Pour des dépenses amputant lourdement le budget national du présent accord, la commission nationale sera préalablement saisie. Dans ce cas elle se réunira, éventuellement par conférence téléphonique, dans un délai réduit pour ne pas bloquer la mise en place de l'action.

Un bilan d'étape qualitatif, quantitatif et financier des actions locales engagées sera présenté trimestriellement à la Commission Handicap locale, et une fois par an au CHSCT et au Comité d'Établissement.

Un bilan consolidé au niveau national sera présenté et discuté avec la Commission Handicap Nationale telle que définie à l'Article 18 du présent accord, et présenté pour information au Comité Central d'Entreprise et aux organismes extérieurs.

Il est entendu que les budgets sont intégralement dédiés au financement d'actions en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap. Le budget éventuellement non dépensé en fin d'année sera automatiquement reporté sur le budget de l'année suivante. Au 31 décembre 2018 l'intégralité du budget devra être intégralement consommée.

ARTICLE 10 – LES OBJECTIFS

En 2012, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise en France était de 3.78%. Il devrait être d'environ 4,78% en fin d'année 2015, soit une progression de 1 point.

La Direction s'engage à ce que le taux d'emploi progresse régulièrement tout au long de l'accord.

La progression en UB sera suivie localement et nationalement, l'objectif étant d'obtenir un minimum de 65 UB supplémentaires pour l'ensemble des sites soit une progression de 0.6 point du taux d'emploi.
L'Entreprise a pour ambition de développer, au sein des bassins d'emploi où elle est présente, des actions inter-entreprises afin de pouvoir intégrer dans cette progression du taux d'emploi l'ensemble des sites.

Pour atteindre cet objectif, l'entreprise mettra l'accent sur l'intégration de travailleurs en situation de handicap en emploi direct. Cependant, elle continuera de soutenir le secteur

protégé, qui demeure une solution d'emploi indirect pour les personnes ne pouvant intégrer le milieu ordinaire. Cet accord a donc pour vocation d'améliorer l'employabilité des personnes en situation de handicap en explorant toutes les pistes, qu'elles soient internes ou externes à l'entreprise.

Au-delà des aspects quantitatifs, l'entreprise se donne également pour objectif de travailler sur l'évolution des mentalités, en particulier sur la représentation du handicap.

CHAPITRE 2 – LE PLAN D'ACTION

ARTICLE 11 – LA SENSIBILISATION

Pour faciliter la diffusion du présent accord d'Entreprise, le comité de pilotage établira un programme de sensibilisation et de communication auprès de tous les acteurs potentiellement impliqués dans sa mise en œuvre.

Ces actions ont pour objectif de faire connaître l'accord et les engagements pris, et de préparer les acteurs aux spécificités de l'emploi de personnes en situation de handicap.

11.1 – La Communication Interne

Afin de sensibiliser les différents acteurs et le personnel au handicap dans le cadre du travail et de valoriser les réussites, des actions de communication seront menées, notamment :

- au moyen des journaux internes des sites,
- d'affichages,
- de mails,
- par des actions spécifiques,
- des sessions d'information,
- des conférences ouvertes qui seront proposées à l'ensemble du personnel.

Des plaquettes d'information seront mises à disposition des salariés pour les informer sur la thématique du handicap, les réalisations et les résultats des actions menées.

Lors de l'embauche de chaque salarié, une information spécifique sera faite sur l'engagement de l'entreprise sur le sujet et sur les modalités de l'accord.

Lors de l'intégration d'un salarié reconnu travailleur handicapé, un kit d'information pourra être remis à son manager.

De plus, un document d'information sur la RQTH, détaillant la définition du handicap dans le monde du travail, les acteurs et leurs coordonnées et pourquoi faire une demande de RQTH, sera disponible au service de santé au travail et à la DRH.

11.2 - La Formation et sensibilisation

Les formations nécessaires seront dispensées aux acteurs en fonction de leur rôle et des besoins.

Une sensibilisation spécifique sera proposée, en fonction des situations, pour les managers et collaborateurs lors de l'intégration de travailleurs en situation de handicap dans leurs équipes. Cette sensibilisation s'adressera également aux autres salariés susceptibles d'être en contact avec les salariés reconnus travailleurs handicapés (DRH, service paie, service médico-social, formateurs,…).

La Direction invitera, dans les trois ans d'application de l'accord, tous les managers supervisant un salarié en situation de handicap, à suivre une formation de sensibilisation. Un suivi de ces actions sera présenté en commission handicap locale.
Les membres des commissions de suivi de l'accord pourront demander à suivre ce programme de formation.

En sus, des actions de sensibilisation et d'échanges de bonnes pratiques seront organisées pour l'ensemble des managers.

L'équipe RSE sera particulièrement attentive aux retours de salariés en situation de handicap ou de groupe de salariés constitués de manière volontaire sur les sujets d'intégration, de sensibilisation…en lien avec le handicap. Ces informations pourront être discutées avec la Commission de suivi afin d'élaborer de futures actions.

Les membres des commissions de suivi (locales et/ou nationales) pourront suivre des formations spécifiques de sensibilisation au handicap après accord de la Direction. Chacune des Organisations Syndicales pourra faire une demande, sur toute la durée de l'accord, de formation pour les membres des commissions de suivi, par un organisme de son choix. Cette demande reste soumise à une validation préalable de la Direction.

11.3 – La Communication externe

L'objectif est de faire savoir la volonté d'ouverture de l'Entreprise, de faire connaître la démarche engagée et de se faire reconnaitre comme étant « Handi-Accueillante ».

Une plaquette portant sur la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise et notamment sur le Handicap sera mise en place pour informer les candidats et les partenaires extérieurs de l'engagement de STMicroelectronics.

La participation à des manifestations physiques ou virtuelles (forums emplois, forums étudiants, forums internet, réseaux sociaux, simulations d'entretiens...) permettra de rencontrer de futurs candidats, dont les CV seront gérés par une CVthèque d'entreprise. Il sera proposé aux membres de la commission de suivi locale de désigner parmi eux un participant à chacun des différents forums emplois spécialisés dans le handicap où l'entreprise sera présente.

Le coordinateur local sensibilisera en particulier les sociétés externes partenaires du recrutement de personnel, notamment les agences d'intérim, sur la qualité « handi-accueillante » de l'Entreprise.

Par ailleurs, une adresse mail générique est créée pour recueillir les candidatures.

Consciente que les orientations vers des métiers techniques doivent être prises très tôt dans la scolarité, l'entreprise s'associe à des projets favorisant l'accès aux formations scolaires secondaires et supérieures des plus jeunes en situation de handicap, type « ARPEJEH », « Handimanagement », « Handi'mention », …

Partant du principe que nombre d'actions peuvent être mutualisées entre différentes entreprises, le benchmark et les partenariats seront favorisés (« ASCIEL », « IMS Entreprendre », « Club entreprise et handicap », « Feu vert », « Club ETRE »…).

ARTICLE 12 – LE PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE

12.1 – Le Flux de recrutement

La Direction s'engage, sur la durée du présent accord, à réaliser l'embauche, quel que soit le type de contrat proposé, ou stage, d'au moins 85 personnes en situation de handicap sur l'ensemble des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord. La Direction s'engage notamment à la titularisation de personnes issues de programme de Formation d'Adaptation aux Métiers (cf article 13.4).

12.2 – Le Pré-recrutement

Les acteurs de la démarche se mobiliseront en amont du recrutement afin d'anticiper les difficultés particulières au handicap et ainsi éviter tout allongement des délais de recrutement.

Le service médical sera impliqué en phase de pré-recrutement afin d'anticiper les aménagements de postes éventuellement nécessaires.

La construction d'un prévisionnel de besoins concernant les profils, les types de contrat et le nombre de personnes à recruter permettra d'accélérer le processus. De même, la gestion du « vivier » par la CVthèque d'entreprise anticipera la démarche. Ainsi, il appartiendra au Coordinateur d'orienter les différents CV auprès des services susceptibles d'être intéressés par la candidature.
Les besoins en recrutement, pour leur majorité, s'expriment autour de profils techniciens et ingénieurs dans les métiers de l'électronique et de l'informatique et d'opérateurs en salle blanche. Ces besoins contrastent avec le niveau de formation des personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi. Des actions de compensation, telle qu'une formation spécifique lors de la phase de pré-recrutement seront définies pour l'adaptation du niveau de qualification des candidats aux pré-requis de nos métiers.

Les recherches de candidats en situation de handicap susceptibles de répondre aux exigences des postes en termes de compétences et de contraintes seront développées. Pour cela, un rapprochement avec les acteurs du recrutement (Agence pour l'emploi, pôle recrutement des agences d'intérim, CAP Emploi, Cabinets de recrutement, AFIJ, associations et autres organismes nationaux…), les établissements d'enseignement et de formation (Écoles, Universités, Centre de Rééducation Professionnelle, AFPA,...), et

les associations (« Handi-talents », « Salto »,…) sera mis en œuvre afin de les informer sur la volonté de l'entreprise en termes d'intégration de travailleurs ou d'étudiants handicapés. Des relations suivies avec ce réseau seront établies par la suite.

Afin d'encourager la poursuite d'études en lien avec nos métiers, des aides pourront être allouées à des étudiants handicapés déjà en contact avec l'entreprise par le biais d'un stage ou d'un premier contrat. La nature et le montant des aides seront déterminés par le comité de pilotage du site.

Les offres d'emplois ouvertes au recrutement externe sur le site seront également diffusées vers le milieu spécialisé. Les candidatures de personnes ayant la reconnaissance de travailleur handicapé bénéficieront d'un suivi particulier par le coordinateur. Un entretien dans le but d'envisager un accompagnement pourra notamment être proposé, ainsi que la mise en relation avec des entreprises ou organismes locaux engagés dans une politique en faveur de l'intégration de personnes en situation de handicap.

12.3 – Le Recrutement

En ce qui concerne le recrutement, la procédure classique de l'entreprise sera appliquée aux candidats reconnus travailleurs handicapés.

Le personnel et l'équipe d'accueil seront préalablement sensibilisés lors de l'intégration du collaborateur en situation de handicap. Ils seront également informés, sous réserve de l'accord du travailleur, en particulier des aménagements spécifiques nécessaires, s'ils peuvent avoir un impact sur l'organisation globale de l'équipe de travail.

Dès le recrutement, il sera remis au salarié un livret d'information contenant en particulier le présent accord d'entreprise, les noms des coordinateurs handicap et des différents contacts utiles, FAQ, …

Chaque fois qu'un poste, quel que soit le type de contrat, sera ouvert au recrutement externe, la DRH, en liaison avec le coordinateur et le manager concerné, examinera la possibilité de candidatures de personnes en situation de handicap. Le coordinateur validera si un candidat du « vivier » peut correspondre au profil recherché.

Afin d'augmenter l'employabilité des personnes en situation de handicap, ces efforts de recrutements, se feront également au travers des contrats de qualification, d'apprentissage, d'alternance, de professionnalisation ou des conventions de stages. Le recours à tous les types de dispositifs publics en faveur de l'insertion sera envisagé dès lors qu'il facilite l'intégration d'une personne en situation de handicap.

ARTICLE 13 – LE PLAN D'INSERTION, LE PARCOURS PROFESSIONNEL ET LA FORMATION

Tout salarié en situation de handicap intégré au sein de l'Entreprise suivra un processus d'intégration classique qui sera néanmoins renforcé pour tenir compte de la situation de handicap.

13.1 – Le Processus d'intégration

1. Au cours de la visite médicale d'embauche, des aménagements ou des adaptations au poste seront étudiés si nécessaire (locaux, horaires, situations de travail, périphériques…).

2. Le service médical pourra déterminer la nécessité de mettre en place un accompagnement spécialisé pour les actes quotidiens de la vie. Dans ce cas, le service médical pourra faire appel à une structure adaptée.

3. Les formateurs seront sensibilisés au handicap afin d'être en mesure, le cas échéant, d'adapter le déroulement, le contenu ou le suivi de la formation à ce public particulier. Des formations spécifiques sur un type de handicap pourront être proposées en cas de besoin.

4. En cas de besoin, un tuteur ou un parrain sera désigné sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, lesquels devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action d'intégration de la personne en situation de handicap.

La fonction de tuteur ou de parrain aura pour objet :

- D'accompagner les salariés en situation de handicap en situation d'intégration dans l'équipe et dans l'entreprise,

- De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par les salariés concernés, au travers d'actions de formation en situation professionnelle (savoir-faire) pour le tuteur, ou de l'acquisition de connaissances et de compétences comportementales en milieu professionnel (savoir-être) pour le parrain,

- D'assurer la liaison avec le management, le coordinateur handicap et les différents acteurs, en organisant une évaluation régulière du tutoré/parrainé. Pour ce faire, le tuteur/parrain doit élaborer des rapports trimestriels qui permettent d'apprécier et d'informer sur les progrès ou les difficultés constatés, et de sensibiliser aux efforts à accomplir. Au terme de la mission du tutoré/parrainé, une évaluation finale doit être réalisée.

Ces fonctions de tuteur ou parrain intégreront également le processus d'accueil et d'information du nouvel arrivant de l'entreprise et plus précisément de l'équipe à laquelle il est intégré : il s'agira notamment de la communication de toutes les informations nécessaires à l'intégration dans l'équipe.

Le tuteur/parrain disposera du temps nécessaire à l'exercice de sa mission. Ce temps sera défini par le coordinateur, le médecin du travail, l'assistante sociale et le manager direct du salarié reconnu travailleur handicapé, et accepté par le tuteur/parrain. Si besoin, il pourra demander à redéfinir le temps nécessaire à cette mission.

Cette mission fait partie des objectifs fixés lors de l'entretien annuel dans le cadre du Plan de Développement Personnel. Le manager pourra se rapprocher du coordinateur handicap au moment d'évaluer l'implication du tuteur/parrain lors de sa mission d'accompagnement du salarié en situation de handicap. Cette expérience est prise en compte pour l'évolution professionnelle des salariés.

Si besoin, une formation spécifique sera proposée au futur tuteur ou parrain.

5. Le management et les collègues de travail, seront sensibilisés, si la situation du salarié en situation de handicap l'exige, et sous réserve de l'accord de celui-ci.

6. Des aides financières seront étudiées pour l'achat de moyens spécifiques nécessaires à la compensation du handicap pour effectuer les actes de la vie professionnelle (prothèses, matériels, aménagement de véhicule, transport adapté etc..). Les critères d'attribution seront ceux définis par l'AGEFIPH et la MDPH. Ces critères pourront être assouplis en cas de situation hors normes. L'avis technique du médecin du travail et le cas échéant de l'assistante sociale sera nécessaire à la constitution du dossier.
   Le montant de ces aides viendra en complément des aides existantes dans le droit commun ou institutionnel (telles que Sécurité Sociale, mutuelles, AGEFIPH, Conseil Général, fonds sociaux des caisses de prévoyance et retraite etc…). Par ailleurs, concernant le transport une aide particulière sera apportée pour favoriser les moyens alternatifs (co-voiturage, transport en commun..). Notamment cette aide pourra porter sur un aménagement d'horaires dans le cas de co-voiturage régulier ou sur toute aide individuelle, sur validation du comité de pilotage.

13.2 – Le Parcours professionnel

Le handicap ne doit pas constituer un frein au déroulement du parcours professionnel. L'Entreprise garantit donc aux personnes en situation de handicap une égalité de traitement et un déroulement de carrière comparable à celui des autres salariés (salaire, classification, conditions de travail, perspectives de progression, accès à la formation).

Les personnes bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 bénéficieront chaque année de 6 demi-journées forfaitaires de « congés handicap », rémunérés comme temps de travail effectif, pour tout événement lié à leur handicap (rendez-vous médicaux et administratifs, forum, salon, handisportif, ateliers ou groupe de travail). Ces jours de congés n'auront pas d'impact sur les primes ou autres éléments de salaire liés à la présence.

Pour tous les salariés en situation de handicap qui pour des besoins strictement médicaux liés à leur handicap, auraient besoin de s'absenter moins de deux heures, cette absence pourra être gérer en fonction de la situation et de la fréquence en concertation avec le management, la RH et le pôle RH-RSE.

Le salarié devra informer suffisamment à l'avance son manager (une semaine sauf urgence). Le salarié fera suivre dans les 48 heures de l'absence au service paie, avec copie au pôle RSE, le justificatif d'absence conformément aux dispositions ci-dessus.

Les journées de «congé handicap» pourront être prises par demi-journée ou journée entière.
Dans le cas spécifique où le salarié souhaite garder la confidentialité sur le motif de cette absence, il pourra transmettre son justificatif au médecin du travail qui sera en charge d'informer le service paie tout en préservant le secret médical.
Dans le cas où la personne aura fait l'objet d'un dossier de reconnaissance de la lourdeur du handicap accepté par l'administration, le nombre de demi-journées forfaitaire de « congés handicap » sera portée à 10.

Afin de faire connaitre l'ensemble de ces mesures, il sera remis à chaque salarié, bénéficiaire au sens de la loi de 2005, apparaissant sur la DOETH de l'année de référence 2015 une copie du présent accord.

13.3 – La Formation interne (salarié de l'Entreprise)

Dans l'objectif d'un développement de carrière identique à l'ensemble des salariés, le salarié en situation de handicap bénéficiera des mêmes formations.

Dans le cas où un salarié ayant la reconnaissance de travailleur handicapé serait dans l'impossibilité de suivre une formation, l'accès serait facilité par des modes appropriés, comme la formation à distance, le e-learning, les cours particuliers, une adaptation éventuelle des rythmes de formation...

La Direction s'engage à s'assurer que les salariés en situation de handicap aient la même fréquence de formation que les autres salariés de l'entreprise.
Les formateurs ainsi que les tuteurs ou parrains devant accompagner l'insertion des salariés reconnus travailleurs handicapés seront particulièrement sensibilisés et formés à la gestion du handicap.

Les personnes en situation de handicap considérées comme bénéficiaires du présent accord, qui éprouveraient des difficultés à poursuivre leurs métiers suite à l'altération de leurs capacités physiques ou mentales, à des difficultés d'adaptation, à l'évolution de leur poste de travail, se verront proposer un bilan de compétences ainsi qu'une aide à la reconversion dans une activité professionnelle compatible.

Sur avis du médecin du travail, le salarié en situation de handicap pourra bénéficier d'une information ou d'une formation ciblée sur la gestion de son propre handicap sur son poste de travail.

13.4 –La Formation destinée à du personnel externe

L'entreprise s'engage à apporter une aide à des personnes en situation de handicap externes à l'entreprise afin de viser une intégration dans le milieu ordinaire et/ou dans la réalisation d'un projet professionnel correspondant aux métiers présents dans l'entreprise. Cette formation pourra prendre toute forme de contrats (alternance, stages, période d'observation, …). Un tuteur volontaire accompagnera la personne tout au long de sa période de stage ou d'alternance.

Une recherche de multiples partenariats avec les établissements d'enseignement et de formation, sera faite afin de mettre en place des formations spécifiques d'adaptation à nos métiers (AFPI, AFPA, CRP,…) pour permettre la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap issues de ces centres.

Ce type de formation se veut professionnalisant (c'est-à-dire vise un titre ou un diplôme). Elle est de longue durée pour permettre à la personne de s'intégrer pleinement à l'entreprise et de se donner toutes les chances de réussites. Sous forme de formation en alternance, elle permet d'associer des périodes théoriques et pratiques.

Forte des expériences passées sur les programmes FAM (Formation d'Adaptation aux Métiers) et FFT (Formation Filière Technique) démontrant l'importance de leurs effets sur l'employabilité des personnes en situation de handicap, l'entreprise s'engage à maintenir ce type d'actions.
Néanmoins, face à la complexité de l'identification des terrains d'accueil, de gestion des déplacements, du poids financier de ces programmes, … la mutualisation des moyens au travers d'actions inter-entreprises et la recherche de financements sont indispensables.

Dans la continuité du précédent accord, la Direction s'engage à titulariser 50% des personnes ayant acquis le titre professionnel ou le diplôme à l'issue d'un programme FAM.

Éloignés de l'emploi, les personnes en situation de handicap peuvent avoir besoin d'un parcours de sécurisation leur permettant d'affiner leur projet professionnel, de bénéficier d'une remise à niveau théorique, d'identifier une école proposant la formation correspondant à leur projet, d'évaluer leur intégration dans une équipe en situation de travail… Cet accompagnement peut se réaliser notamment au moyen d'un Contrat d'Insertion Professionnelle par l'Intérim (CIPI), d'une Action d'Orientation Formation (AOF), d'un Contrat d'aide et de Retour à l'Emploi (CARED), ….

13.5 – Le Suivi des candidats

L'engagement de l'entreprise visant l'augmentation de l'employabilité et non simplement l'emploi direct, il sera proposé un accompagnement, par un prestataire externe, aux personnes ayant pris part à un processus de formation s'inscrivant dans le présent accord, qui n'aurait pas abouti à une titularisation.

Cet accompagnement vise à aider la personne à tirer profit des compétences nouvellement acquises au travers de son expérience au sein de l'entreprise.

Un bilan individuel à 3 mois sera réalisé pour chaque personne et une synthèse annuelle sera présentée à la Commission Nationale.

ARTICLE 14 – LE RAPPROCHEMENT AVEC LE SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE

Le chiffre d'affaires par des entreprises du secteur protégé a été multiplié par 5 entre 2006 et 2014, pour représenter 45 UBE à fin 2014.

Des contrats de sous-traitance sont conclus sur différents sites auprès d'Établissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) ou Entreprises adaptées (EA) locaux pour la réalisation de travaux administratifs, d'imprimerie, d'entretien des espaces verts, réception…

L'entreprise s'attachera à développer sa politique de sous-traitance avec le milieu protégé dans une démarche de partenariats.

En fonction des offres de services existantes ou en cours de développement auprès des différents ateliers protégés locaux, une recherche de prestations supplémentaires sera effectuée en correspondance avec l'activité de chaque site. En particulier, le coordinateur local listera l'ensemble des offres de sous-traitance proposées par les différents ESAT ou EA locaux susceptibles d'intervenir sur un des établissements de l'entreprise.

L'entreprise s'engage à continuer ses efforts sur le développement du chiffre d'affaires, sur chacun des sites. Elle se fixe comme objectif de faire progresser le chiffre d'affaire du secteur protégé de 30% sur la durée d'application du présent accord. Pour ce faire, l'entreprise s'engage dans une aide au développement par l'amélioration des performances des ateliers protégés (action qualité, formation, développement commercial, aide aux investissements de démarrage d'une activité, …) et en procédant à des audits : qualité de la prestation, gestion financière et sociale. La réalisation des documents de support à la communication interne sera confiée aux ESAT, sauf incapacité technique ne permettant pas de répondre aux cahiers des charges.

Les frais de restauration pouvant représenter un frein à l'acceptation d'une mission de la part d'un travailleur du secteur protégé sur un de nos sites, l'entreprise s'engage à verser une aide financière à des ESAT et/ou EA intervenants. Cette aide viendra compenser le surcoût des repas pris à la cafétéria par les salariés de ces structures. Elle sera contractualisée dans le cadre d'une convention annuelle de partenariat.

L'entreprise travaille également avec des ESAT ou EA proposant de la mise à disposition de personnel et pourra adhérer à des Groupements d'Employeurs Travailleurs Handicapés (GETH) ou Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification pour les Travailleurs Handicapés (GEIQTH).

Afin d'améliorer le processus d'intégration des personnes mises à disposition des ESAT, EA ou Groupement d'employeur, une convention entre les Comités d'Entreprise et l'employeur pourra être signée afin de permettre aux salariés de ces entreprises de pouvoir bénéficier des œuvres culturelles et sociales.

L'entreprise garantira aux travailleurs des GETH et GEIQTH :

- Que l'entreprise, pour chaque salarié mis à sa disposition, est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail. Pour l'application de cet alinéa, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs,
- Que les obligations afférentes à la médecine du travail sont à la charge du groupement d'employeurs. Toutefois, lorsque l'activité exercée par le salarié mis à disposition nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise,
- Que les salariés du GETH et GEIQTH ont accès, dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés,
- Que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice les actions civiles nées en vertu des dispositions, du chapitre VII du code du travail relatif au groupement d'employeurs, en faveur des salariés du GETH et GEIQTH sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer ; le salarié pouvant toujours intervenir dans l'instance,
- Que l'entreprise s'engage à ne pas avoir recours au GETH et GEIQTH pour pourvoir à des emplois permanents et à temps plein qu'elle aurait la possibilité de pourvoir normalement par des embauches directes au sein de l'entreprise,
- Que le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris s'il en existe, les primes et accessoires de salaires que perçoit un salarié du GETH et GEIQTH mis à disposition de l'entreprise ne pourra être inférieur à celui que percevrait dans l'entreprise après une période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.

En fonction des besoins et des profils proposés, il sera mis en place des stages ou des contrats de détachement en vue de préparer l'insertion de ces personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail. Un accompagnement spécifique est mis en place en collaboration avec l'ESAT. Un tuteur interne volontaire sera nommé et spécialement sensibilisé au handicap de la personne.

ARTICLE 15 – LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Afin d'anticiper au maximum les difficultés et d'éviter les situations critiques, chaque fois que nécessaire une étude complète du poste sera effectuée par le médecin du travail.

L'entreprise développera le travail dans la pluridisciplinarité, convaincue qu'il s'agit d'un moyen efficace d'éviter les situations de reclassement.
En conséquence, chaque fois qu'un salarié handicapé ou faisant partie de la population sensible rencontrera des difficultés à occuper son poste de travail habituel, une

procédure structurée de maintien dans l'emploi (y compris le réentrainement au travail et la rééducation professionnelle), initiée par le Médecin du Travail sera mise en œuvre selon les étapes suivantes :

1. Entretiens individuels,
2. Etude des possibilités d'aménagement du poste de travail,
3. A défaut d'aménagement du poste, étude de reclassement ou de reconversion sur un autre poste,
4. A défaut de possibilités en interne, accompagnement à la recherche de solutions en externe.

Consciente que la majorité des inaptitudes se concentre principalement au sein des unités de fabrication, l'entreprise s'engage à démarrer au plus tard d'ici fin juin 2016, des discussions avec les Organisations Syndicales Représentatives signataires de l'accord sur chaque site de production.
A l'issue de ces discussions, la Direction établira un plan d'actions afin de renforcer les actions de prévention et actions d'accompagnement des solutions de réaffectation et/ou reclassement.
Les délégués syndicaux de chaque Organisation Syndicale Représentative signataires de l'accord seront invités. Exceptionnellement, un délégué syndical de chaque Organisation Syndicale Représentative signataires pourra être remplacé par un de ses membres de la commission handicap locale.

15.1 – Les Entretiens individuels

Lors d'une visite médicale, le médecin du travail est susceptible de prononcer une inaptitude sur le poste de travail. De par la surveillance médicale particulière dont bénéficient les travailleurs en situation de handicap, le médecin du travail pourra, en amont, alerter d'une situation pouvant aboutir à un avis d'inaptitude.

Les personnes en arrêt maladie longue durée seront informées de la possibilité de prendre rendez-vous avec le service de santé au travail ou le service social, ainsi que d'effectuer une visite médicale de pré-reprise dont le but sera d'anticiper l'aménagement potentiel du poste de travail, cette mesure ne se substituant pas à la visite médicale de reprise obligatoire.

En cas de problème signalé par le Médecin du travail, il sera engagé une démarche de recherche de solution par le manager de la personne concernée ou par toute personne habilitée par ses fonctions. Cet entretien constitue la première étape du processus de maintien dans l'emploi.

Chaque salarié bénéficiaire de l'accord, reprenant son activité après un arrêt travail de longue durée (supérieur à 6 mois), se verra proposer un entretien avec un membre des Ressources Humaines, afin d'envisager les actions à mettre en place afin que toutes les conditions de réussites soient réunies pour son retour à l'emploi.

15.2 – L'étude des possibilités d'aménagement du poste de travail

La commission de maintien dans l'emploi effectuera l'étude du poste et de ses possibilités d'aménagement.

Pour ce faire, elle fera appel aux compétences internes en ergonomie, notamment acquises par le personnel en charge de l'étude et de l'amélioration des postes au moyen de formations spécifiques.

En outre, elle pourra faire appel à des sociétés externes telles que des consultants ergonomes ou des services de maintien dans l'emploi comme par exemple les Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH).

Lorsque l'aménagement du poste de travail implique la mise en place d'un nouvel équipement ou de nouvelles procédures de travail, le salarié bénéficiera de la formation adéquate.

15.3 – L'étude des possibilités de reclassement interne

Lorsque le maintien dans le poste actuel n'est pas possible en raison notamment de l'aménagement spécifique, l'entreprise étudiera toutes les solutions de réaffectation ou de reclassement sur un autre poste au sein de l'entreprise.
Les formations nécessaires au nouveau poste seront proposées au salarié pour garantir au mieux sa prise de fonction.

Lorsqu'un salarié bénéficiaire au sens de la loi de 2005, se verra dans l'obligation, par avis du médecin du travail, de passer à temps partiel dans le cadre d'une incompatibilité définitive des horaires de travail, l'Entreprise lui proposera un avenant contractuel de passage à temps partiel « aidé ». La proposition de temps partiel « aidé » tiendra compte des besoins d'aménagement des horaires du salarié. Cette mesure de temps partiel « aidé » permet donc de compenser la perte de salaire selon les modalités suivantes :

- Maintien du salaire à 100% les 6 premiers mois,
- Maintien du salaire à 50 % les 6 mois suivants.

Cette mesure de temps partiel « aidé » sous la forme d'un maintien total puis partiel de salaire s'applique également aux bénéficiaires de l'accord qui seraient amenés à changer d'équipe après avis d'inaptitude du médecin du travail pour des raisons de santé.

Par ailleurs, dans le cas d'une inaptitude temporaire et sur avis du médecin du travail et qui ne donnerait pas lieu à un mi-temps thérapeutique, l'entreprise s'engage à analyser toutes les solutions temporaires d'aménagement des horaires pour tenir compte de la situation spécifique du salarié tenant à son état de santé (décalage de horaire du début de poste…).

Dans le cas particulier du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap psychique, il peut être fait appel, par le Médecin du travail, à des compétences spécifiques d'un cabinet de psychologues du travail externe dans le strict respect de la confidentialité médicale.

Dans le cas où cet accompagnement conduit également la personne à déposer un dossier de demande de RQTH, on considérera que cette action s'inscrit dans le cadre du présent accord jusqu'à la délibération de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Conformément à l'article 8, la Commission handicap locale et en particulier le ou les membres du CHSCT présents à ces commissions, seront informés trimestriellement sur les actions de maintien dans l'emploi.

15.4 – L'étude des possibilités de reclassement externe

La Commission Paritaire Nationale se réunira après chaque commission de maintien dans l'emploi qui lui présentera les dossiers qui auront fait l'objet d'une inaptitude à tout poste de l'entreprise ou mettant en cause la qualification professionnelle du salarié déclarée par le Médecin du travail

Dans le cas extrême d'une impossibilité de reclassement interne d'un salarié bénéficiaire de la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008 déclaré inapte par le Service de Médecine du Travail, le salarié pourra bénéficier, s'il le souhaite, d'un accompagnement s'inscrivant dans le cadre d'une démarche d'accompagnement à la mobilité externe.

Il sera alors proposé au salarié un accompagnement personnalisé dans le cadre de la construction d'un projet professionnel prenant en compte ses aspirations et ses souhaits de développement professionnels mais également ses contraintes et conforme à ses aptitudes professionnelles et personnelles.

Ce dispositif repose sur deux principes essentiels :

- Une démarche volontaire du salarié,
- L'élaboration d'un projet professionnel défini et validé de manière à garantir dans la mesure du possible l'efficacité durable et la viabilité de celui-ci.

Le projet professionnel peut s'entendre

- d'un projet de création ou de reprise d'entreprise,
- d'un projet de reconversion professionnelle,
- d'une prise de poste en externe.
- d'un projet personnel

Le projet professionnel élaboré avec le soutien d'un cabinet de consultants spécialisés identifié au niveau France sera, une fois finalisé, présenté à la Commission Nationale de Validation.

La Commission Nationale de Validation (Commission paritaire nationale) composée de représentants de la Direction, du consultant qui a suivi le projet (si accord de celui-ci) et de deux représentants par Organisation syndicale signataire en sus du Délégué Syndical Central, a pour mission de valider les projets professionnels élaborés dans le cadre d'un accompagnement à la mobilité externe. Elle se réunit chaque fois que de besoin, le cas échéant par téléphone, en fonction des dossiers à étudier. Lors de la convocation de cette commission, la Direction indiquera le ou les sites concernés par le ou les dossiers. Un bilan des dossiers présentés et des dossiers validés sera présenté chaque année à la commission nationale de validation.

Le salarié qui accepte la démarche d'accompagnement à la construction d'un projet professionnel bénéficie d'une période de mise en disponibilité pendant laquelle il sera

dispensé de toute activité professionnelle afin de se consacrer à l'élaboration de son projet avec les consultants spécialisés, tout en percevant sa rémunération aux échéances normales de paie comme s'il poursuivait son activité. Cette période sera consacrée à la construction du projet professionnel du salarié. La durée de cette période de disponibilité dépendra de la réalisation du projet professionnel et pourra, selon les besoins de la réalisation du projet, couvrir une période maximale de 9 mois.

Le cabinet de consultants spécialisés identifié au niveau France, après une analyse du profil et des compétences du salarié, construit avec lui son projet, qui peut prendre la forme,

- soit d'un nouvel emploi dans une autre entreprise, compatible avec l'aptitude médicale du salarié,
- soit d'un projet de création ou de reprise d'entreprise,
- soit une formation-reconversion,
- soit de tout autre projet personnel correspondant aux aspirations du salarié.

Cette structure accompagne le salarié dans la bonne préparation et la concrétisation du projet.

Si au terme de la période de disponibilité, soit au maximum au bout des 9 mois d'accompagnement, le projet professionnel n'est pas finalisé, et sur proposition de la structure d'accompagnement, la commission nationale de validation peut décider d'accorder en fonction des besoins une période d'accompagnement supplémentaire exceptionnelle de 3 mois nécessaire pour finaliser le projet professionnel de la personne.

La réalisation du projet professionnel peut s'accompagner d'aides financières propres en fonction du type de projet. (CF. Annexe 3).

Le salarié sortira du dispositif d'accompagnement une fois le projet professionnel validé soit dans le cadre d'un emploi en CDI ou CDD de 6 mois minimum, ou en cas de création ou reprise d'entreprise, et au plus tard à l'issue de la période de mise à disposition.

Une sortie anticipée du dispositif sera également envisagée si l'une des situations suivantes se produit :

- le salarié est déclaré invalide de 2ème ou 3ème catégorie sauf s'il demande à poursuivre son projet,
- le salarié renonce par écrit à l'accompagnement tel que défini dans le présent article,
- le salarié refuse systématiquement, sans motif valable, de se présenter aux entretiens d'embauche ou de suivi par les structures d'accompagnement, ou refuse un emploi qui correspond cependant à la définition de son projet professionnel,
- le salarié est réintégré sur un poste en interne adapté à ses compétences et ses aptitudes.

La réalisation du projet professionnel ou la sortie anticipée du dispositif (sauf dans l'éventualité d'une réintégration dans un poste en interne) se traduira par la rupture du

contrat de travail dans le cadre de la rupture conventionnelle prévue à l'article L1237-11 du code du travail.

La rupture conventionnelle du contrat de travail dans le cadre de la réalisation du projet professionnel donnera lieu au versement d'une indemnité de rupture calculée comme suit :

- pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté
- pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5 de mois par année d'ancienneté.

Cette indemnité est majorée de 20% pour le salarié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans et ayant cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 3 mois.

Pour le salarié âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à 2 mois. S'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème ci-dessus sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 6 mois.

L'indemnité de licenciement résultant des dispositions ci-dessus ne peut pas dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

ARTICLE 16 – LA PROTECTION DU TRAVAILLEUR EN SITUATION DE HANDICAP

Dans le cadre d'une demande de RQTH, le Médecin du travail et l'assistante sociale pourront aider la personne dans les démarches administratives. Les déplacements dans le cadre de cette demande pourront être effectués pendant le temps de travail. Par ailleurs, les frais de déplacement seront pris en charge par l'entreprise.

Des travaux d'amélioration de l'accessibilité à son poste de travail, nécessaires au maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap, seront effectués tout au long de la durée de l'accord.

Les demandes de passage à temps partiel des personnes ayant une RQTH seront favorisées conformément aux dispositions de l'article 15.3.

Les salariés bénéficiaires de la loi de 2005 qui en raison de leur situation de handicap ont une activité à temps réduit dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique ou dans le cadre d'une invalidité reconnue par la sécurité sociale bénéficieront de la prime spéciale d'ancienneté :

- de 75% d'un mois de salaire à 20 ans,
- de 1,5 mois de salaire à 30 ans,
- de 1,5 mois de salaire à 40 ans,

dès lors qu'ils en remplissent les conditions et sur la base de l'assiette suivante :

- appointement contractuel de base de l'intéressé plus la prime d'ancienneté (pour les OATAM) reconstitué sur la base d'un équivalent temps plein.

Elle est versée à l'occasion de la paye qui suit la date anniversaire.

Il est précisé que cette mesure s'applique aux salariés qui ont pris une activité à temps réduit (temps partiel thérapeutique ou invalidité reconnue par la sécurité sociale) dans les :

- 24 mois précédant la date d'anniversaire des vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 24 mois précédant la date d'anniversaire des trente ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 24 mois précédant la date d'anniversaire des quarante ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans le cas particulier des personnes en mission dans l'attente, soit d'une consolidation de l'état de santé, soit d'un poste définitif, l'évaluation annuelle sera effectuée par le manager avec lequel le collaborateur aura passé la plus longue période au cours de l'année de référence Cette évaluation prendra en compte les avis des autres managers au cours de la période de référence.

En cas d'évolution technologique ou de réorganisation, une attention particulière sera portée au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. L'entreprise s'engage à anticiper la composante « travailleur handicapé » dans les décisions de changement technologique. Elle s'engage également à adapter les postes et à proposer des formations spécifiques.

L'entreprise pourra soutenir des projets utilisant ses produits ou technologies, visant à développer l'autonomie des personnes en situation de handicap, par exemple dans leur déplacement.

ARTICLE 17 – LE BUDGET PREVISIONNEL

Le budget de l'année N sera estimé à la fin de l'année N-1 en fonction du taux d'emploi déclaré dans la DOETH et correspondra à la somme des contributions volontaires calculées pour chacune des entités juridiques.

En fin d'année N le budget sera réévalué en fonction de la nouvelle DOETH.

La répartition des dépenses respectera les proportions définies ci-dessous.

Cette répartition 2016 pourra être modifiée pour les années suivantes par avenant, sur proposition de la Commission Handicap Nationale. A défaut d'avenant, la répartition ici définie continuera d'être appliquée.

ACTIONS	% Budget
Coordination, suivi, dynamisation de l'accord d'entreprise : - coordinateur - comité de pilotage - benchmark, développement de réseaux - …	env 15%
Action de communication : - journal interne, affichage, plaquette d'information… - actions spécifiques de sensibilisation - conférences ouvertes - participation aux manifestations, forums, liés au handicap - …	env 10%
Recrutement et intégration : - sélection de candidats et prestation de recrutement (cabinets spécialisés) - bilans et formation pour amélioration de l'employabilité - formation en alternance (FAM, …) - formation de préparation à l'alternance (CIPI, AOF, …) - tutorat - …	env 15%
Formation : - formation sur le handicap (tuteur, manager, collègues de travail, IRP, CHSCT, DRH…) - bilans et formation pour l'amélioration de l'employabilité - compétences en ergonomie - …	env 5%
Rapprochement avec le secteur protégé : - étude des possibilités d'accroissement des marchés - support à la mise en œuvre de nouvelles activités - aide au développement - …	env 10%
Maintien dans l'emploi et aménagement des postes de travail et aide matérielle à la personne en situation de handicap : - commission de maintien dans l'emploi - accompagnement de situation difficile - étude de poste (interne ou externe) - matériel spécifique - aide spécifique (transport, logement, …) - étude et travaux d'accessibilité de l'environnement de travail, salle de réunion, espaces communs, … - étude et travaux d'accessibilité de l'environnement de travail, salle de réunion, espaces communs, … - …	env 40%
Innovations technologiques: - - Projet autonomie - …	env 5%

CHAPITRE 3 – LES DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 18 – LA COMMISSION DE SUIVI

Outre la Commission Handicap Locale définie à l'article 8, une Commission Handicap Nationale sera mise en place afin d'assurer le suivi du déploiement du présent accord dans les entreprises et établissements entrant dans son champ d'application. Elle sera composée de membres de la direction et, du Délégué Syndical Central et de 2 membres de chaque organisation syndicale signataire.

La commission se réunira deux fois par an. La Direction présentera à cette occasion le bilan consolidé des réalisations des sites dans le cadre du présent accord. Les bilans présentés seront autant qualitatifs que quantitatifs et la commission veillera à l'avancée des plans d'actions sur l'ensemble des sites. La Commission pourra également proposer une révision de la répartition des dépenses budgétaires. Une attention particulière sera portée aux bilans financiers qui auront le détail nécessaire permettant une bonne évaluation des actions.
La commission a un rôle de suivi mais sera également force de proposition sur l'ensemble des projets et actions permettant la tenue des engagements pris dans cet accord.

ARTICLE 19 – DUREE - REVISION

19.1 – La Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 années à compter du 1er janvier 2016 et entrera en vigueur dès l'accomplissement des formalités de dépôt prévues à l'article 20 ci-après.

Au terme de cet accord, celui-ci prendra fin définitivement et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée conformément à l'article L 2222-4 du Code du Travail.

19.2 – L'Agrément

Le présent accord est soumis à l'agrément du Préfet des Hauts-de-Seine, après avis de la DIRECCTE de Nanterre et de l'instance départementale compétente en matière d'emploi et de formation professionnelle ou du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés institué par l'article L 5214-5 du Code du travail.

En cas de refus de l'autorité administrative compétente, cet accord sera réputé nul et non avenu.

19.3 – La Révision

Le présent accord ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications de ces dispositions ultérieures à la signature du présent accord, se substitueront de plein droit à celles du présent accord devenu non conforme.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et comporter en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement,
- dans le délai maximum de 2 mois, les parties ouvriront une négociation,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord,
- il est opposable, dans des conditions de dépôts prévues à l'article L 2231-6 du Code du Travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord.

ARTICLE 20 – DEPOT - PUBLICITE

Les dispositions du présent accord prennent effet dans les conditions prévues l'article L 2231-5 et suivants et D. 2231-2, D.2231-4 à D. 2231-7 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé, 8 jours après sa notification aux Organisations Syndicales et sauf opposition valablement exercée, en un exemplaire auprès de la DIRECCTE des Hauts de Seine – « Service des Accords » - 13 rue de Lens – 92022 NANTERRE Cedex

En application de l'article R 2262-2 du Code du Travail, un exemplaire du présent accord sera remis en copie à chaque Délégué Syndical Central de l'Entreprise et à chaque personne mandatée.

Un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition du personnel sur chaque site, les modalités de consultation de cet accord étant portées à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

A Montrouge, le 3 décembre 2015 :

La Société STMicroelectronics S.A.,

La Société STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.,

La Société STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.,

La Société STMicroelectronics (Tours) S.A.S.,

La Société STMicroelectronics (Grenoble 2) S.A.S.,

La Société STMicroelectronics (Alps) S.A.S.,

Et, la société STMicroelectronics (Grand Ouest) S.A.S.

Représentées par François SUQUET, Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Sociales STMicroelectronics France, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,

Pour les Organisations Syndicales Représentatives, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central,

CFDT

M. Eric POTARD
Délégué Syndical Central

CFE-CGC

M. Jean Marc SOVIGNET
Délégué Syndical Central

Po M. GLATIGNY

CGT

M. Marc LEROUX
Délégué Syndical Central

remplacé par Georges FARRANDO

UNSA

Mme Marie Hélène PRETOT
Délégué Syndical Central

Annexe 1

Liste des entreprises, établissements et sites géographiques rentrant dans le champ d'application de l'accord.

- STMicroelectronics S.A.

  - Ets de CROLLES — 850, rue Jean Monnet
38926 CROLLES Cedex
  - Ets de PARIS — 29, boulevard Romain Rolland
92120 MONTROUGE
  - Ets de SAINT-GENIS — Technoparc du Pays de Gex
165 Rue Edouard Branly
BP 112
01637 SAINT GENIS Cedex

- STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.

  Z.I. de Peynier/Rousset
Avenue Coq
13790 ROUSSET

  - Ets de SOPHIA — 665 route des Lucioles
Sophia-Antipolis
06560 VALBONNE

- STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.

  850, rue Jean Monnet
38926 CROLLES Cedex

- STMicroelectronics (Tours) S.A.S.

  10, rue Thales de Milet
CS 97155
37071 TOURS Cedex 2

  - Site de RENNES — 3 rue de Suisse
BP 4199
35200 RENNES

- STMicroelectronics (Grenoble 2) S.A.S.

  12 rue Jules Horowitz
  BP 217
  38019 GRENOBLE Cedex

- STMicroelectronics (Alps) SAS

  12 rue Jules Horowitz
  38000 GRENOBLE

- STMicroelectronics (Grand Ouest) SAS

  - Ets de LE MANS — 9-11, rue Pierre-Félix Delarue
    72100 LE MANS
  - Site de RENNES — 10 rue de Jouanet
    e.Park
    35700 RENNES

Annexe 2

Article L5212-13

- Modifié par LOI n°2008-492 du 26 mai 2008 - art. 5

Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212- 2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles 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 ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, 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 ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;

6° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

7° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

8° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Annexe 3

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT POUR CHAQUE TYPE DE PROJET PROFESSIONNEL

Aides à la création d'entreprise

Le cabinet de consultants spécialisés identifié au niveau France pourra accompagner le créateur notamment au travers d'entretiens de diagnostic, d'entretiens d'appui, de formation et de soutien à la création d'entreprise et du suivi post-création d'entreprise.

Autres aides : création d'entreprise

L'aide forfaitaire pour création ou reprise d'entreprise	15.000 € brut
La mise en disponibilité avec dispense d'activité et maintien total de la rémunération	9 mois
L'indemnité de rupture spécifique	CF. Montant article 15

Des aides complémentaires spécifiques

Aide à l'investissement	6 000 à 18 000 € brut
Aide à la formation professionnalisante	8 000 € TTC maximum
Frais de déménagement (+ de 50 kms)	6 000 € TTC maximum
Frais d'accompagnement à la recherche d'un emploi du conjoint en cas de mobilité géographique du salarié	6 000 € TTC maximum
Aide à la formation du conjoint en cas de mobilité géographique du salarié	5 000 € TTC maximum

Aides à la formation reconversion

Le cabinet de consultants spécialisés identifié au niveau France pourra accompagner le salarié notamment au travers d'entretiens de diagnostic, d'entretiens d'appui, de formation pilotage de carrière ou atelier APEC

Les autres aides :

La mise en disponibilité avec dispense d'activité et maintien total de la rémunération	9 mois
L'indemnité de rupture spécifique	CF. Montant Article 15
Frais de formation	10.000€ TTC maximum,

Des aides complémentaires spécifiques

Aide au déplacement	- Pour les formations se déroulant à moins de 100 km du domicile du salarié, prise en charge dans la limite de 2000 € brut maximum, - Pour les formations se déroulant à plus de 100 km du domicile du salarié et nécessitant un hébergement, prise en charge dans la limite de 5000 € brut maximum, - Pour les formations se déroulant à l'étranger, prise en charge dans la limite de 7000 € brut maximum.
Frais de déménagement (+ de 50 kms)	6000 € TTC maximum
Frais d'accompagnement à la recherche d'un emploi du conjoint en cas de mobilité géographique du salarié	6 000 € TTC maximum
Aide à la formation du conjoint en cas de mobilité géographique du salarié	5 000 € TTC maximum

Annexe 4

GLOSSAIRE

AFIJ : Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés
L'AFIJ, est née du désir des organisations étudiantes représentatives et des mutuelles étudiantes d'intervenir concrètement pour apporter des solutions au problème de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus de l'enseignement supérieur. L'AFIJ a signé dès mars 1995 une première convention avec l'Etat et reçoit depuis cette date son soutien. L'AFIJ s'adresse à tous les étudiants d'établissements d'enseignement supérieur et aux jeunes issus de l'enseignement supérieur de tous niveaux de formation.

AFPA : Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
L'AFPA favorise l'insertion des demandeurs d'emploi, et permet la formation professionnelle des travailleurs. Elle organise principalement des formations longues (en général 6 mois à temps plein) pour des demandeurs d'emploi mais aussi des stages en faveur de salariés au titre du congé individuel de formation ou du plan de formation de l'entreprise. Les formations proposées sont sanctionnées par un Titre Professionnel, délivré par le ministère de l'Emploi.

AGEFIPH : Association nationale pour la Gestion du Fond d'Insertion Professionnelle des personnes Handicapés
Partenaire de la politique de l'emploi menée par les pouvoirs publics, l'Agefiph est aujourd'hui un acteur central de l'emploi des personnes en situation de handicap. L'AGEFIPH a une mission de service public qui s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'Etat. C'est une association privée au service des personnes reconnues travailleurs handicapés et des entreprises. Elle leur apporte des aides et des conseils ainsi que l'appui d'un réseau de prestataires sélectionnés par ses soins.
L'AGEFIPH poursuit trois objectifs principaux :
Améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs en situation de handicap
Aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés ayant la reconnaissance de travailleur handicapés
Approfondir la connaissance de la population active handicapée

ARPEJEH : Accompagner la Réalisation des Projets d'Etudes de Jeunes Elèves et Etudiants Handicapés
Association d'intérêt général, régie par la loi du 1er juillet 1901, réunissant des entreprises et des acteurs publics de tous secteurs, engagés dans une politique active en faveur de l'emploi des personnes handicapées, de l'égalité des chances et de la diversité.
ARPEJEH met à la disposition de toutes et tous, de la troisième jusqu'aux études supérieures, au sein d'entreprises majeures, des interlocuteurs professionnels permanents et stables pour permettre à tous des choix d'orientation cohérents, informés et efficaces.

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
Cette commission, instituée par la loi du 11 février 2005, a pour objet de remplacer, depuis le 1er janvier 2006 :
les commissions départementales de l'éducation spéciale (CDES), compétentes pour les demandes de prestations concernant des personnes handicapées jusqu'à 20 ans ;

les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP), compétentes pour les demandes de prestations concernant les adultes handicapés à partir de 20 ans. Cette commission prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée, notamment en matière de prestations et d'orientations.

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
Constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

CIPI : Contrat d'Insertion Professionnel Intérimaire
Le CIPI est un contrat spécifique du travail temporaire qui permet d'acquérir un premier niveau de compétence pour débuter dans un nouveau métier. Il propose une alternance entre des périodes de formations externes et des missions en entreprise. Pour les CIPI déployés à ST, Il s'agissait de faire évoluer ce dispositif pour satisfaire des personnes confrontées à des situations de handicap ainsi que des niveaux et des projets professionnels différents.

CRP : Centre de Rééducation Professionnelle
Centre de formation professionnel accessible aux personnes ayant une RQTH suite à une orientation émise par la CDAPH.

DIRECCTE : Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
Service déconcentré du Ministère du travail, la DIRECCTE a pour mission de mettre en œuvre les politiques définies par les pouvoirs publics dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
Elle comprend notamment, l'inspection du travail qui assure le contrôle de la réglementation du travail et le service emploi et conseil aux entreprises.
En matière de handicap, la DIRECCTE veille au respect de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap dans les entreprises, octroie des aides de l'État à l'insertion et à la formation des personnes ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés, octroie la garantie de ressources permettant aux employeurs de garantir le niveau de rémunération des travailleurs handicapés dont l'activité est réduite, contribue à la définition et à la mise en œuvre d'un programme départemental visant à l'insertion des travailleurs en situation de handicap ou à leur maintien dans l'emploi. (Sources : guide du travail.com et le site du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité)

Déficience :
La déficience est définie par l'O.M.S comme : "Toute perte de substance ou altération d'une structure ou fonction psychologique, physiologique ou anatomique." La déficience correspond à l'aspect lésionnel du handicap. Pour prendre un exemple, l'arthrose de la hanche peut avoir pour conséquence une déficience motrice. Elle peut être un état temporaire ou permanent. Elle n'implique pas forcément que l'individu soit considéré comme malade.

Déficiences intellectuelles :
Déficiences de fonctions cognitives, elles se caractérisent par des difficultés de compréhension, d'exécution, de mémorisation, d'attention qui nuisent à la communication, l'autonomie sociale et professionnelle, la stabilité émotionnelle ou le comportement.

Déficiences motrices :

Incapacités plus ou moins graves, innées (hémiplégie) ou acquises (trauma), stabilisées ou évolutives.

Déficiences psychiques :
Elles désignent les conséquences durables de la maladie mentale qui entraîne des difficultés relationnelles, communicationnelles, du comportement (névrose, psychose...)

Déficiences sensorielles :
Déficience visuelle qui s'évalue d'après l'acuité visuelle, qui est la faculté de percevoir les détails. Une perte à ce niveau implique une diminution de la netteté et de la clarté de la vision de près.
Déficience auditive, appelée aussi surdité, est une dégradation définitive de l'audition provenant d'une altération du système auditif.

DOETH : Déclarations d'Emploi des Travailleurs Handicapés
La DOETH est une déclaration administrative obligatoire. Elle doit être remplie par les établissements de 20 salariés et plus du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial. Elle permet le décompte du nombre d'Unités Bénéficiaires et des Unités Bénéficiaires Equivalentes, dont est déduit le calcul de la contribution volontaire versée à l'AGEFIPH.

EA : Entreprise Adaptée
Depuis la loi de 2005, l'appellation « ateliers protégés » est devenue Entreprises Adaptées (EA). Les entreprises adaptées font partie du marché du travail. Elles doivent employer au moins 80 % de travailleurs en situation de handicap dans les postes de production. Certaines d'entre elles, appelées Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD), emploient des salariés ne pouvant se déplacer.
Les ESAT et EA ont développé des savoir-faire dans de nombreux domaines d'activité, y compris dans des secteurs de pointe (multimédia, électronique, plasturgie…)2

ESAT : Entreprise et Services d'Aide par le Travail
Anciennement appelées Centre d'Aide par le Travail (CAT), ces structures permettent à des personnes lourdement handicapées d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées. Ces établissements médico-sociaux relèvent du milieu « protégé ».3
Les ESAT sont des prestataires de services. Certains d'entre eux sont spécialisés dans la mise à disposition du personnel pour effectuer des missions dans l'entreprise.

GETH : Groupement d'Employeurs de Travailleurs Handicapés
Association employant des travailleurs en situation de handicap et les orientant vers des entreprises du milieu ordinaire (mise à disposition).

Maladie invalidante :
Toutes les maladies de type respiratoire, digestifs, endocriniens, infectieux qui peuvent entraîner des déficiences ou contraintes plus ou moins importantes.

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

[2] Source AGEFIPH
[3] Source AGEFIPH

Prévues par la loi « Handicap » du 11 février 2005, les MDPH doivent offrir « aux personnes handicapées un accès unifié à l'information et à l'orientation, destiné à faciliter leurs démarches et la concrétisation de leurs droits ». Ayant pour vocation d'être un guichet unique, cette maison départementale regroupe tous les services et les prestations nécessaires à la vie quotidienne. Elle évalue les besoins de compensation de la personne handicapée et son incapacité permanente sur la base de son projet de vie, et de proposer un plan personnalisé de compensation du handicap.

PEREQUATION :
La péréquation prévue dans le code du travail permet de valoriser l'ensemble des actions de chacun des établissements qui composent une même entité juridique. En fait cela permet de regrouper sur une seule DOETH, l'ensemble de celles qui auraient dû être faites pour chaque établissement.

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
La définition de la qualité de travailleur handicapé est donnée la loi « Handicap » du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : « 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 fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

SAMETH : Services d'Aide au Maintien dans l'Emploi de Travail Handicapé
Associations chargées d'aider les employeurs dans leurs démarches d'aménagement de poste de travail en vue du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap

UB : Unité Bénéficiaire
L'UB est l'unité de calcul de l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap dans une entreprise. Une UB ne signifie pas « nombre de personne » car elle tient compte du type de contrat, de l'âge, du temps de présence…

UBE : Unité Bénéficiaire Equivalente
L'UBE est l'attestation comptable fournie chaque fin d'année par un ESAT/EA. Elle permet de convertir le montant du contrat de fourniture ou de prestation de service passée avec l'entreprise cliente en « équivalent salariés handicapés ». Ce nombre est décompté de l'obligation d'emploi propre à cette entreprise.[4] La loi prévoit la possibilité de recourir à la sous-traitance protégée jusqu'à hauteur de 50% de son obligation d'emploi.

[4] Source réseau GESAT