



ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'INTEGRATION ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 2019 - 2022

ACCORD CONCLU ENTRE :

L'ensemble des entités STMicroelectronics de l'UES, tel que défini par l'accord d'entreprise relatif à la reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale du 22 décembre 2011 et ses avenants,

ci-après dénommé l'Entreprise,

Représenté par **François SUQUET**, Directeur des Ressources Humaines 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,

PREAMBULE	4
Article 1 – Champ d’application	4
CHAPITRE 1 – LES PRINCIPES ET LES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE « HANDICAP » DE L’ENTREPRISE.....	4
Article 2 – Les bénéficiaires de l’accord.....	4
Article 3 – Les engagements en matière d’emploi.....	5
Article 4 – La santé au travail.....	5
Article 5 – Les acteurs et leur rôle	6
Article 6 – Les différentes instances	8
6.1 – Le Comité de Direction France.....	8
6.2 – Le Comité de pilotage local	8
6.3 – La Commission « Diversité » ou « Vie au travail ».....	8
6.4 – La Commission locale de maintien dans l’emploi.....	8
6.5 – La Commission paritaire nationale de suivi.....	9
Article 7 – Le budget	9
Article 8 – Les objectifs	10
CHAPITRE 2 – LE PLAN D’ACTION	10
Article 9 – La sensibilisation.....	10
9.1 – La Communication Interne	11
9.2 – La Formation et sensibilisation	11
9.3 – La Communication externe.....	11
Article 10 – Le plan d’embauche en milieu ordinaire	12
10.1 – Le Flux de recrutement.....	12
10.2 – Le Pré-recrutement.....	12
10.3 – Le Recrutement	13
Article 11 – Le plan d’insertion, le parcours professionnel et la formation	13
11.1 – Le Processus d’intégration	13
11.2 – Le déroulement de carrière	14
11.3 – La Formation interne (salarié de l’entreprise).....	14
11.4 – La Formation destinée à du personnel externe	15
11.5 – Le Suivi des candidats.....	15
Article 12 – Des moyens d’accompagnement des salariés bénéficiaires.....	15
12.1 – Autorisation d’absences	15
12.2 – Moyens d’entraide et de partage de l’information	16
Article 13 – Le rapprochement avec le secteur du travail protégé	16
Article 14 – Maintien de l’employabilité.....	17

14.1 – Les Entretiens individuels	17
14.2 – L'étude des possibilités d'aménagement du poste de travail	17
14.3 – L'étude des possibilités de reclassement interne	18
14.4 – L'étude des possibilités de reclassement externe	18
Article 15 – La protection du salarié bénéficiaire	20
Article 16 – Le budget prévisionnel	21
CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS FINALES	23
Article 17 – Durée et validité de l'accord	23
Article 18 – La Commission Paritaire Nationale de Suivi	23
Article 19 – Révision	23
Article 20 – Dépôt de l'accord	23
Annexe 1	25
Annexe 2	26

PREAMBULE

Au sein de STMicroelectronics en France, 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. Cette composante est intégrée dans la politique globale d'inclusion sociale de STMicroelectronics qui consiste à se doter des moyens pour que chacun participe en tant que membre valorisé, respecté et contribuant à l'entreprise.

Le présent accord s'inscrit dans une démarche initiée depuis 2003 et structurée par accord collectif depuis 2006.

Le développement des dispositifs et mesures visant à favoriser l'employabilité des personnes en situation de handicap a permis de faire évoluer significativement le taux d'emploi de ces personnes de 1,23% en 2006 à 5,2% en 2017.

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, ayant eu pour effet de faire évoluer le regard sur le sujet, démontrer l'engagement de l'entreprise, et montrer les effets positifs pour le salarié d'une 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,
- Le développement de la sous-traitance auprès du secteur protégé (chiffre d'affaires),
- La mise en place de programmes de formation spécifiques Formation-Adaptation aux Métiers (FAM) et Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI),

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.

Les parties sont convenues de ce qui suit,

Article 1 – Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises et établissements STMicroelectronics de l'UES appelée ci-après « l'entreprise », tel que défini par l'accord d'entreprise relatif à la reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale du 22 décembre 2011 et ses avenants.

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

Article 2 – Les bénéficiaires de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés sous la dénomination de « bénéficiaires » qui ont été définis dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, dont la liste en vigueur figure à titre indicatif en Annexe 1.

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 dudit dossier et jusqu'à la délibération de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Les salariés faisant partie de la « population sensible » bénéficieront également des dispositions de l'accord. Les coûts afférents ne seront pas imputés sur le budget du présent accord. Il est précisé que les dispositions prévues par l'article 14.4 ne sont pas applicables à cette population.

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 3 – Les engagements en matière d'emploi

Tel que confirmé par les récentes réformes d'emploi des personnes en situation de handicap, les parties réaffirment 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.

Consciente de la technicité de ses métiers et de la spécificité de son environnement, l'entreprise souhaite continuer à faire progresser son taux d'emploi vers l'objectif minimal de 6%.

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 ce 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 intégrées 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 4 – La santé 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 (aménagement 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 invalidante¹.

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.

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.

¹ Voir Glossaire en Annexe 2

Article 5 – 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 support 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.

Ce Coordinateur local a pour rôle de :

- Rencontrer régulièrement les bénéficiaires du présent accord et les personnes susceptibles de le devenir et de les conseiller et les orienter vers les autres acteurs en fonction des besoins,
- S'assurer de l'évolution des salariés reconnus travailleurs handicapés au sein de l'entreprise,
- Assurer le déploiement du présent accord au niveau du ou des sites et participer aux commissions définies ci-après,
- Impulser et coordonner la mise en œuvre des actions engagées au niveau de chaque site avec les autres acteurs de la démarche et s'assurer de leur suivi,
- Représenter l'entreprise auprès des administrations et des organismes extérieurs,
- Sensibiliser et informer les salariés et managers sur les programmes d'actions dans le cadre de la politique « handicap »,
- Etablir pour chaque établissement les bilans d'étape et les bilans annuels (quantitatifs, qualitatifs, financiers) et les présenter aux partenaires sociaux,
- Gérer le budget local issu du présent accord,
- Enfin, prospecter au sein des établissements d'enseignement, et des organismes spécialisés pour recueillir et examiner des candidatures et assurer ensuite leur suivi.

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 l'aptitude du salarié au poste de travail et le cas échéant, participe lors des études de poste à la définition des aménagements 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. Il participe aux commissions.

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 connaître 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.

Les salariés

Il appartient également à l'ensemble des salariés d'accueillir et d'intégrer le salarié reconnu travailleur handicapé.

Les représentants du personnel

Les représentants du personnel et plus particulièrement les membres des commissions « diversité » ou « vie au travail » et « santé, sécurité et conditions de travail » du Comité social et économique, conseillent les salariés en situation de handicap, en particulier sur le dispositif du présent accord, et informent, au besoin, la personne compétente, sur une situation particulière.

Ils remontent également les problèmes aux coordinateurs, proposent des solutions et sont informés sur les bilans annuels.

Il appartient à chaque Organisation syndicale représentative de désigner un référent handicap pour une durée d'un an renouvelable. Cette désignation est entérinée par la commission diversité ou « vie au travail ». Le nom de ce référent est mentionné dans l'application « H@ndiST ». Dans le cadre de cette mission, le référent bénéficie d'un crédit mensuel de 2 heures qui est non mutualisable et non reportable d'un mois sur l'autre.

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 6 – Les différentes instances

6.1 – 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 des DRH et du Coordinateur National. Il se réunit annuellement en séance ordinaire et peut se réunir exceptionnellement en cas de besoin.

6.2 – 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 les mesures associées.

6.3 – La Commission « Diversité » ou « Vie au travail »

Sur chaque site, lors de la Commission « Diversité » ou « Vie au travail », un suivi qualitatif et quantitatif sera réalisé par établissement notamment sur les actions de maintien dans l'emploi afin d'évaluer la qualité des actions d'aménagement de poste.

Une fois par an, lors d'une réunion spécifique sur le handicap, un bilan détaillé sera présenté sur :

- Les actions proposées et les indicateurs de suivi (actions, budgets...),
- Le nombre de personnes ainsi que le nombre de recrutements de personnes en situation de handicap,
- Les axes de communication.

Ces résultats locaux présentés sous le même format dans l'ensemble des commissions, seront consolidés et complétés d'un rapport national de situation comparée entre salariés « bénéficiaires » et les autres salariés, et présentés en commission égalité professionnelle du CSE Central.

6.4 – La Commission locale de maintien dans l'emploi

La Commission de maintien dans l'emploi propose des aménagements de poste (horaire, mobilité, formation spécifique, modification d'équipements...) 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).

Cette commission est 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...).

Sur demande expresse du collaborateur, le salarié pourra se faire représenter au sein de cette commission par un représentant des Organisations syndicales représentatives signataires, dans le respect de la confidentialité. Le salarié est 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 salariés pouvant assister aux commissions est jointe au courrier et figure également sur l'application H@ndiST.

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.

6.5 – La Commission paritaire nationale de suivi

Une Commission paritaire nationale de suivi est mise en place.

Elle est composée de :

- Représentants de la Direction dont le responsable du Pôle RH-RSE,
- 3 membres de chaque Organisation Syndicale représentative signataire.

La Commission Paritaire Nationale de suivi est 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 se réunit 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 14 du présent accord lui sont présentés. Lors de ces réunions, des membres de la commission locale de maintien dans l'emploi connaissant directement le dossier traité et capable d'éclairer la commission paritaire peuvent être conviés.

Dans le cadre de cette information, l'anonymat et le secret médical sont préservés.

La commission se réunit a minima une fois par an. A cette occasion, un bilan consolidé des réalisations des sites est présenté. La Commission peut également proposer une révision de la répartition des dépenses budgétaires.

Article 7 – 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 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 16.

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 5 k€.
- Pour les sites dont l'effectif d'assujettissement de l'année en cours est supérieur à 500 salariés, ce plafond est fixé à 15 k€.
- Pour des dépenses amputant lourdement le budget national du présent accord, la commission nationale sera préalablement saisie. Dans ce cas elle se réunit, 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 est présenté à chaque Commission « diversité » ou « vie au travail » et une fois par an au CSE.

Un bilan consolidé au niveau national est présenté à la Commission égalité professionnelle du CSE Central telle que définie à l'article 6.5 du présent accord, et présenté pour information 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 2022, l'intégralité du budget devra être consommée.

Article 8 – Les objectifs

L'accord-cadre relatif au Handicap de 2003 a impulsé une démarche structurée en matière de Handicap au sein de ST qui s'est déclinée, dans un premier temps, par des accords locaux.

En 2009, ST signe le premier accord France permettant de mutualiser les moyens et actions déployés. Le taux d'emploi au sein de ST est ainsi passé de 1,23% en 2006 à 2,81% en 2009 pour atteindre 5,2% en 2017.

Cette importante augmentation du taux d'emploi est le résultat d'une politique volontariste en matière de diversité valorisant la différence (dont le handicap) comme une richesse de l'entreprise.

Ainsi depuis de nombreuses années, ST déploie des actions sur plusieurs axes complémentaires que sont :

- Sensibilisation et formation de l'ensemble du personnel permettant de changer le regard porté sur le handicap : rencontres avec des personnes handicapées et mises en situation de leurs déficiences, création d'une application pour smartphone et tablette accessible de toute personne souhaitant s'informer sur le handicap,
- Employabilité : travail continu sur l'adaptation des postes de travail et de l'environnement immédiat, partenariats sur le long terme avec le secteur protégé,
- Recrutement : mise en place de partenariat, création de formations spécifiques (FAM, FFT et FIAM) pour développer la qualification des personnes en situation de handicap avant leur intégration.

Fort de cette démarche structurée, l'entreprise s'engage à maintenir et développer les différentes actions déjà initiées en capitalisant sur ses bonnes pratiques de sorte à ce que le taux d'emploi progresse régulièrement tout au long de l'accord.

A la date de conclusion du présent accord, le taux d'emploi estimé devrait être de 5,33% en fin d'année 2018, soit une progression de 0,4 point sur la durée du précédent accord.

A fin 2022, l'objectif de taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise en France est de 5,7%.

La progression en Unité Bénéficiaire (UB) sera suivie localement et nationalement, l'objectif étant d'obtenir un minimum de 31 UB supplémentaires pour l'ensemble des sites soit une progression de 0,37 point du taux d'emploi.

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 9 – La sensibilisation

Pour faciliter la diffusion du présent accord, 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.

9.1 – 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 conférences ouvertes qui seront proposées à l'ensemble du personnel,
- lors des réunions d'information faites par le management.

Une application « H@ndi ST » est mise à disposition de l'ensemble des salariés, consultable de n'importe quel smartphone ou tablette ou PC pour les informer sur la thématique du handicap telles que : l'actualité, les informations pratiques, légales, la nature et la date des différentes manifestations au sein de ST.

Lors de l'embauche de chaque salarié, une information spécifique est réalisée sur la démarche de l'entreprise en matière de Handicap, dont le présent accord.

Lors de l'intégration d'un salarié reconnu travailleur handicapé, un kit d'information sera remis à son manager après accord du salarié concerné.

Un document d'information sur la RQTH, détaillant la définition du handicap dans le monde du travail, les acteurs et leurs coordonnées et l'intérêt de la demande de RQTH, est disponible au service de santé au travail et à la DRH.

9.2 – La Formation et sensibilisation

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

1. Tous les managers supervisant un salarié en situation de handicap qui a levé la confidentialité sur sa situation, suivront une formation relative au handicap.
2. Cette formation peut être demandée par l'ensemble des managers étant entendu qu'elle sera dispensée en priorité aux managers supervisant un salarié en situation de handicap.
3. Les membres des commissions « vie au travail » ou « diversité » ainsi que les membres de la Commission paritaire nationale pourront demander à suivre ce programme de formation ou une autre formation dispensée par un organisme de leur choix. Cette demande reste soumise à une validation préalable de la Direction.
4. 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...).
5. 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 « vie au travail » ou « diversité » afin d'élaborer de futures actions.

Un suivi de ces actions sera présenté en commission « vie au travail » ou « diversité ».

9.3 – 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 reconnaître 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. L'application « Handi ST » est accessible de la même manière.

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.

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 (« ACSIEL », « IMS Entreprendre », « Club entreprise et handicap », « Feu vert », « Club ETRE » ...).

Article 10 – Le plan d'embauche en milieu ordinaire

10.1 – 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 76 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 Inter-entreprises d'Adaptation aux Métiers (cf article 11.4). Sur ces 76 recrutements, 50% seront titularisés ou recrutés directement en CDI.

Afin d'augmenter l'employabilité des personnes en situation de handicap, ces efforts de recrutements, se feront également au travers des contrats d'apprentissage, 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.

10.2 – 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 prérequis 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.

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 seront également diffusées vers les réseaux spécialisés. Les candidatures de personnes ayant la reconnaissance de travailleur handicapé bénéficieront d'un suivi particulier par le Coordinateur local. 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.

10.3 – 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.

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

Article 11 – 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.

11.1 – 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 pendant l'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 tuteur/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 tuteur/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.

11.2 – Le déroulement de carrière

L'entreprise garantit 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). Le handicap ne doit pas constituer un frein au déroulement du parcours professionnel.

Tout salarié bénéficiaire du présent accord peut demander l'étude de son positionnement salarial et d'évolution de carrière afin de s'assurer de son juste positionnement. Cette étude sera réalisée au moyen des outils de référence dans l'entreprise en la matière que sont : le « Profil Référent » et « l'Outil de Priorisation et d'Analyse des Situations Individuelles » (« OPASI »). En tout état de cause, sur la période d'application de l'accord, l'entreprise s'engage à analyser les situations de l'ensemble des personnes bénéficiaires.

À ce titre, une fois par an, il sera présenté une analyse de la situation comparée des bénéficiaires au regard de l'ensemble des salariés de l'entreprise en matière d'évolution professionnelle (Outil de Priorisation et d'Analyse des Situations Individuelles OPASI) et de rémunération (profil référent).

11.3 – 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.

11.4 – 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.

Fortes des expériences passées sur les programmes FAM (Formation d'Adaptation aux Métiers), FFT (Formation Filière Technique) et FIAM (Formation Interentreprises d'Adaptation Métiers) 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. Ainsi sur l'ensemble des régions où est présente l'entreprise, ce type de formation sera proposé, permettant de faire progresser localement l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise ou des PME partenaires du programme.

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 FIAM.

Éloignées 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), ...

11.5 – 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 Paritaire Nationale de suivi.

Article 12 – Des moyens d'accompagnement des salariés bénéficiaires

12.1 – Autorisation d'absences

1. Demi-journées forfaitaires de « congés handicap » :

Les personnes bénéficiaires (Annexe 1) 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. Les journées de « congé handicap » pourront être prises par demi-journée ou journée entière.

En tout état de cause, il est entendu qu'il appartient au manager de trouver le bon ajustement de cette mesure qui doit correspondre à 6 demi-journées.

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 porté à 10.

2. Autorisation d'absence de deux heures

Les salariés bénéficiaires peuvent s'absenter pour des raisons liées à leur handicap pour une durée de deux heures maximum. Cette absence rémunérée est tolérée mais doit rester exceptionnelle. Elle sera gérée 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.

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.

12.2 – Moyens d'entraide et de partage de l'information

A titre expérimental, pour la durée de l'accord, des réseaux locaux de salariés engagés ou intéressés à la cause du handicap seront créés. Chaque Coordinateur(trice) RH-RSE lancera une invitation pour intégrer ce réseau dans son établissement.

Les membres du réseau local pourront se réunir prioritairement pendant la pause-déjeuner, les repas des participants seront pris en charge par la Direction, à raison d'un repas par trimestre.

Article 13 – Le rapprochement avec le secteur du travail protégé

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 12% 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.

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 CSE et l'employeur pourra être signée afin de permettre aux salariés de ces entreprises de pouvoir bénéficier des œuvres sociales et culturelles.

L'entreprise garantit 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,
- 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.

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 14 – Maintien de l'employabilité

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 bénéficiaire 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) sera engagée selon les étapes suivantes :

1. Entretiens individuels pour recueillir et transmettre toutes les informations utiles dont l'existence de l'application H@ndiST,
2. Etude des possibilités d'aménagement du poste de travail. A ce titre, la commission de maintien dans l'emploi effectuera au besoin l'étude du poste et de ses possibilités d'aménagement.
3. A défaut d'aménagement possible du poste, étude de reclassement sur un autre poste avec ou sans reconversion professionnelle,
4. A défaut de possibilités de reclassement interne, accompagnement à la recherche de solutions en externe.

14.1 – 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.

14.2 – 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.

Au-delà de l'aménagement du poste de travail, des possibilités d'aménagement temporaires ou définitives de l'organisation du travail seront étudiées pour tous les types d'horaires existant dans l'entreprise telles que :

- un aménagement des horaires (c'est-à-dire de permettre au salarié de décaler ses horaires, voire d'aller jusqu'au changement de rythme de travail de manière temporaire).

A ce titre il est précisé qu'un aménagement impliquant un décalage horaire de deux heures maximum qui est d'une part, prescrit par le médecin du travail et d'autre part, pour une durée maximale de 6 mois, ne pourra pas être refusé ;

- la mise en place du télétravail (« Home office ») dès lors qu'elle est compatible avec l'activité, la tenue du poste et l'organisation plus globale de l'équipe d'appartenance du salarié. Dans ce cadre, les modalités d'organisation du travail proposées tiendront compte de l'avis du médecin du travail.

14.3 – L'étude des possibilités de reclassement interne

Lorsque le maintien dans le poste actuel n'est pas possible en raison de l'impossibilité malgré la recherche d'aménagement, l'entreprise étudiera toutes les solutions de reclassement sur un autre poste au sein de l'entreprise. À ce titre, il sera proposé des formations d'adaptation.

L'entreprise s'engage à mettre en place les moyens pour accompagner annuellement au moins 20% de demande de reconversion professionnelle. Dans le cadre de cet accompagnement, le Compte Personnel de Formation sera utilisé et abondé par l'entreprise pour couvrir la prise en charge de la formation.

Lorsqu'un salarié bénéficiaire, se voit 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 différentiel de la rémunération globale à 100% les 12 premiers mois,
- Maintien du différentiel de la rémunération globale 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.

Au-delà de ce maintien de rémunération temporaire, il sera proposé au salarié, pendant la période d'activité réduite telle que « prescrite » par le médecin du travail, que les cotisations au régime d'assurance vieillesse et aux régimes de retraites complémentaires restent calculées sur la base d'une rémunération reconstituée à 100%², sur la base des taux et de la répartition en vigueur dans l'entreprise. Le choix du salarié sera formalisé dans l'avenant. Cette mesure ne doit pas avoir pour conséquence de cotiser sans acquisition de droits supplémentaires.

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 6.3, la Commission « diversité » ou « vie au travail » sera informée trimestriellement sur les actions de maintien dans l'emploi.

14.4 – L'étude des possibilités de reclassement externe

La Commission Paritaire Nationale de suivi 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 » 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.

² La rémunération reconstituée s'entend de la moyenne des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédents le passage à une activité réduite telle que prescrite par le médecin du travail.

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 paritaire nationale de suivi pour validation.

En effet, la Commission paritaire nationale de suivi se réunit en présence du consultant qui a suivi le projet pour 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 indique 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 paritaire nationale de suivi.

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. Ce maintien de salaire sera imputé sur le centre de frais d'origine du salarié. 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.

L'engagement dans la démarche d'accompagnement est formalisé par deux documents :

- Un document écrit faisant état des engagements et concessions réciproques entre le salarié et l'entreprise. Dans ce cadre, si l'entrée dans le dispositif met un terme à la procédure légale d'inaptitude, il ne suspend pas pour autant la recherche de reclassement interne qui elle, se poursuit jusqu'au terme effectif du lien contractuel entre l'entreprise et le salarié.
- Un avenant au contrat de travail qui prévoit la suspension d'activité ainsi que le maintien de rémunération.

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. Elle l'accompagne également lors de procédures internes à l'entreprise telles que la demande d'aides financières, d'investissement, frais de déplacement.

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 telles que prévue par le dispositif conventionnel applicable dans l'entreprise pour les ruptures amiables d'un commun accord au moment du départ du salarié hors cas de toute rupture pour motif économique.

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 et sera donc pris en charge par la couverture prévoyance de l'entreprise, 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 réaffecté 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 par les dispositions légales.

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 selon les dispositions légales ou de la Convention collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie, au plus favorable pour le salarié. À ce titre, il est précisé que les majorations prévues pour les Ingénieurs et cadres âgés de 50 à moins de 60 ans dans la Convention collective de la Métallurgie s'appliquent à l'ensemble des salariés.

Article 15 – La protection du salarié bénéficiaire

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 14.3.

Les salariés « bénéficiaires » 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 du versement d'une prime spéciale d'ancienneté égale à :

- 75% d'un mois de salaire pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté,
- 1,5 mois de salaire pour les salariés ayant 30 ans et 40 ans d'ancienneté

Le salaire de référence pris en compte pour le versement de la prime spéciale d'ancienneté est calculé sur la base de l'assiette suivante :

Appointement contractuel de base de l'intéressé + prime d'ancienneté mensuelle (pour les OATAM) reconstitué sur la base d'un équivalent temps plein.

Elle est versée à l'occasion de la paie 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 20, 30 ou 40 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 16 – Le budget prévisionnel

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 2018 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 : <ul style="list-style-type: none"> - coordinateur - comité de pilotage - benchmark, développement de réseaux externes - ... 	env 15%
Action de communication : <ul style="list-style-type: none"> - journal interne, affichage, plaquette d'information, mises à jour de l'application H@ndiST, développement de réseaux internes - actions spécifiques de sensibilisation - conférences ouvertes - participation aux manifestations, forums, liés au handicap - ... 	env 10%
Recrutement et intégration : <ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> - formation sur le handicap (tuteur, manager, collègues de travail, IRP, DRH...) - bilans et formation pour l'amélioration de l'employabilité - compétences en ergonomie - ... 	env 5%
Rapprochement avec le secteur protégé : <ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> - commission de maintien dans l'emploi - accompagnement de situation difficile 	env 40%

<ul style="list-style-type: none"> - 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, ... - ... 	
<p>Innovations technologiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> - - Projet autonomie - ... 	env 5%

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS FINALES

Article 17 – Durée et validité de l'accord

L'inclusion des salariés en situation de handicap est une composante essentielle des politiques sociales de l'entreprise qui implique par nature une démarche au long cours et des engagements pérennes des parties.

A ce titre, les parties souhaitent inscrire les engagements pris dans la durée et par là-même fixer à 4 ans la durée de l'accord.

Ainsi, cet accord entre en vigueur à compter du 1er janvier 2019 pour une durée déterminée de 4 ans. Il prendra fin le 31 décembre 2022.

Conformément aux dispositions légales, 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.

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

Article 18 – La Commission Paritaire Nationale de Suivi

La composition de cette commission est prévue par l'article 6.5 ci-dessus.

Outre les missions définies à l'article 6.5 ci-dessus, la commission assure le suivi du déploiement du présent accord. A l'occasion de la présentation annuelle du bilan consolidé, la commission peut formuler des propositions sur l'ensemble des projets et actions permettant la tenue des engagements pris dans cet accord.

Dans les 6 mois avant le terme de l'accord une réunion spécifique de la commission sera organisée, pour partager le bilan global de l'application du présent accord et identifier, le cas échéant, les évolutions qui permettraient de progresser toujours davantage.

Lors de la première réunion, la commission définira les indicateurs qui seront suivis.

Article 19 – Révision

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions du Code du travail, à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ou de la Direction pour tenir compte d'une réforme législative qui aurait un impact significatif sur l'application du présent accord et/ou pour prendre en compte les conclusions de la Commission Paritaire Nationale de Suivi qui nécessiteraient d'être intégrées au présent accord avant le terme de celui-ci.

En effet, les parties souhaitent être engagées dans une démarche de progrès continu et par là-même se doter des moyens de pouvoir vérifier régulièrement l'efficacité des actions définies au soutien des politiques sociales de l'entreprise.

Article 20 – Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé à la diligence de la Direction auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente.

De plus, un exemplaire sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

En outre un exemplaire sera remis à chaque signataire.

A Montrouge, le 26 novembre 2018

L'ensemble des entités STMicroelectronics de l'UES, tel que défini par l'accord d'entreprise relatif à la reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale du 22 décembre 2011 et ses avenants.


Représenté par **François SUQUET**, Directeur des Ressources Humaines ST 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



CGT

M. Marc LEROUX - *Georges Fauriol*
Délégué Syndical Central

** Avec réserve en pièce jointe*



UNSA

Mme Marie Hélène PRETOT
Déléguée Syndicale Centrale



Annexe 1

A titre indicatif et conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur, donc sous réserve d'éventuelles modifications ultérieures, bénéficient de l'obligation d'emploi :

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 2

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.

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 débiter 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'OMS 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 (hémiplégié) 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...).

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 ». 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

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.

Péréquation

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. La loi prévoit la possibilité de recourir à la sous-traitance protégée jusqu'à hauteur de 50% de son obligation d'emploi. Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises et établissements STMicroelectronics de l'UES, tels que définis par l'accord d'entreprise relatif à la reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale du 22 décembre 2011 et ses avenants.



La CGT de ST France signe l'accord handicap le 28 novembre 2018, avec une réserve spéciale portant désaccord sur l'article 11.2

Le texte de la réserve est le suivant

La CGT est signataire de l'accord handicap mais pose une réserve spéciale sur le chapitre 11.2 avec lequel nous sommes en désaccord.

Nous sommes attachés à ce que les salariés en situation de handicap puissent bénéficier d'un déroulement de carrière comparable à celui des autres salariés. Par contre, le retour d'expérience que nous avons des outils utilisés par la direction de ST est très négatif dans le domaine de l'égalité femmes/hommes car ces outils ne permettent en rien de mesurer un problème de déroulement de carrière, et encore moins de le corriger. Nous avons proposé dans la négociation handicap de remplacer ces outils par le système du pannel de comparants qui permet de comparer l'évolution des personnes ayant à l'embauche une situation comparable. Ceci a été refusé par la direction d'où notre réserve.

Le 28/11/2018

Pour la CGT, Georges Farrando mandaté par le délégué syndical central Marc Leroux.