

THALES

**Accord Groupe en faveur des
Personnes en situation de handicap**

Années 2015-2016-2017

Handwritten initials and signatures in blue ink, including a large stylized 'O', 'SC', and 'LT'.

SOMMAIRE

PREAMBULE

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

1.1 CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

1.2 BENEFICIAIRES DE L'ACCORD

CHAPITRE II – L'EMPLOI EN FAVEUR DE L'INTEGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

2.1 LA GESTION DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DU GROUPE THALES

2.2 PLAN D'ACTIONS

- *Le plan d'embauche*

- . Le recrutement direct
- . Bourse Thales « Education Handicap »
- . Le plan stagiaires et développement de partenariats
- . Le parrainage d'élèves/d'étudiants
- . Mesures d'accompagnement au plan d'embauche

2.3 AUTRES ACTIONS FAVORISANT L'INSERTION ET LA FORMATION DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

2.4 MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

- *Mesures d'accompagnement spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi*

- . Analyse de la situation professionnelle
- . Formation professionnelle
- . Aménagement du poste de travail
- . Télétravail
- . Accessibilité des locaux
- . Transport
- . Equipements individuels
- . Tutorat de maintien dans l'emploi

2.5 PROTECTION DE L'EMPLOI

2.6 POLITIQUE RELATIVE A LA SOUS-TRAITANCE AVEC LE MILIEU PROTEGE

2.7 DEPLOIEMENT DE LA NORME AFNOR « ORGANISME HANDI ACCUEILLANT »

CHAPITRE III – DEVELOPPEMENT DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

CHAPITRE IV – LA TECHNOLOGIE THALES AU SERVICE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

4.1 DEVELOPPER DES PROJETS POUR FAVORISER L'ACCES AU SAVOIR ET A L'EMPLOI

- *Projet « Module intelligent pour la navigation indoor d'un fauteuil roulant »*
- *Projet « Centre Relais Entreprises »*
- *Projets concernant les déficiences mentales, cognitives et psychiques*
- *Projet Guidage Indoor « Guideo »*
- *Projet Eyeschool*

CHAPITRE V – CONDITIONS DE TRAVAIL ET EVOLUTION DE CARRIERE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

5.1 EGALITE DE TRAITEMENT

5.2 AMENAGEMENT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3 GESTION DES CARRIERES

CHAPITRE VI – ORGANISATION ET SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU DU GROUPE

6.1 PILOTAGE DE L'ACCORD

- *Comité d'orientation de coordination et de suivi de l'accord*
- *Commission technique*
- *Rôle de Mission Insertion*

CHAPITRE VII – ORGANISATION ET SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU DES SOCIETES

7.1 CORRESPONDANT HANDICAP

7.2 COMMISSIONS EMPLOI HANDICAP SOCIETES/ETABLISSEMENTS

CHAPITRE VIII – ORGANISATION ET SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU DES BASSINS D'EMPLOI

8.1 COMMISSION EMPLOI HANDICAP BASSIN D'EMPLOI

CHAPITRE IX – OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES ET FINANCEMENT DE LA POLITIQUE D'INSERTION

9.1 OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES ET CONTRIBUTIONS COLLECTEES PAR THALES

9.2 FINANCEMENT DE LA POLITIQUE D'INSERTION

9.3 CAS DES SOCIETES AVEC PLUSIEURS ETABLISSEMENTS

CHAPITRE X – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

10.1 DUREE DE L'ACCORD

10.2 ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

10.3 FORMALITES DE DEPOT DE L'ACCORD

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article R 5212-1 du Code du travail et de la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

Le groupe Thales a décidé de poursuivre et approfondir la politique engagée depuis 1992 en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap afin de tendre vers un taux d'emploi de 6%.

Ainsi pour les années 2015, 2016 et 2017, cet accord vise donc à poursuivre et à renforcer les différentes actions à mettre en place et les nouvelles dispositions qui seront engagées, afin de favoriser et faciliter le maintien dans l'emploi, le développement professionnel et l'insertion des personnes en situation de handicap dans chacune des sociétés relevant du périmètre du Groupe. Les actions engagées s'articulent autour de 10 axes majeurs :

1. le maintien et le développement de l'emploi des personnels en situation de handicap au travers du recrutement, en privilégiant les CDI (CDI – CDD – alternance – stagiaires),
2. le renforcement de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences afin de mieux adapter la qualification et les compétences en fonction de l'évolution du handicap,
3. le développement du recours aux entreprises adaptées et des ESAT * pour certains travaux de sous-traitance aux secteurs protégés.
4. la mise en place d'une analyse des familles professionnelles et des métiers permettant de mettre en perspective des besoins facilitant l'embauche de salariés issus des EA et ESAT,
5. la prise en compte de la démographie dans les questions d'emploi en matière de handicap dans le but de maintenir le cap de notre politique,
6. l'accompagnement des familles de salariés dont les enfants ou conjoints se trouvent en situation de handicap,
7. le renforcement de l'information et de la communication, ainsi que la sensibilisation au handicap, notamment au travers de « moments » événementiels,
8. le maintien des projets technologiques en cours et développement de nouveaux projets en vue de favoriser l'accession à de nouvelles filières professionnelles,
9. la veille de la transposition des dispositions collectives pouvant exister entre les différents accords Groupe (contrat génération, QVT, ...) vers les salariés en situation de handicap,
10. l'adaptation du suivi de l'accord afin de faciliter et décliner le déploiement des plans d'actions.

Ces actions s'inscrivent pleinement dans le respect des différences et de l'égalité des salariés en matière d'évolution de carrière, ainsi que dans le cadre :

- de la politique générale et volontariste visant à lutter contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel, dans l'évolution professionnelle que dans le maintien dans l'emploi,
- des exigences de la norme AFNOR X50-783 « Organismes handi-accueillants ».

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

1.1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord Groupe s'applique à l'ensemble des sociétés françaises du Groupe dont le capital est détenu, directement ou indirectement, à plus de 50 % par Thales et à celles, détenues à 50 % au plus, sous réserve que Thales y exerce une influence dominante au sens de l'article L.2331-1 du Code du Travail..

Toute société répondant à l'une ou l'autre de ces conditions intégrera le périmètre de l'accord sans qu'il soit nécessaire de conclure un avenant à celui-ci.

La liste des sociétés comprises dans le périmètre de l'accord, à la date de sa signature, figure, pour information, à l'annexe 1.

Conformément à la loi du 11 février 2005, le présent accord fera l'objet d'une demande d'agrément auprès du Préfet du département des Hauts-de-Seine, siège de l'entreprise Thales SA.

1.2 – BENEFICIAIRES DE L'ACCORD

De manière générale, bénéficient de cet accord tous les salariés du groupe Thales en France visés par les dispositions de l'article 27-1 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, dont l'état est reconnu par la Maison Départementale des Personnes Handicapées.

CHAPITRE II - L'EMPLOI EN FAVEUR DE L'INTEGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

RAPPEL

Afin d'améliorer le taux d'emploi des personnes handicapées dans les sociétés du groupe Thales (5,83 % pour 2013), les signataires souhaitent créer les meilleures conditions permettant :

- de maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap dans les sociétés du groupe Thales, ou celles qui pourraient le devenir durant leur carrière professionnelle,
- de recruter, indépendamment du remplacement des salariés en situation de handicap qui quitteront le groupe Thales durant la durée de l'accord, un nombre déterminé de personnes handicapées et améliorer ainsi le taux d'emploi dans le groupe Thales en prenant en compte les catégories socio-professionnelles en fonction des activités portées par les Sociétés/Etablissements,
- d'assurer la mise en conformité avec la norme AFNOR X50-783 « Organismes handi-accueillants ».

Page 5/33

VM SC DM

- de poursuivre :
 - o la politique d'alternance en matière de handicap,
 - o la politique « stagiaires » permettant l'accompagnement de la formation des jeunes, notamment dans les études longues favorisant leur insertion professionnelle.

Cette politique d'emploi, tout en maintenant le niveau d'embauche, veillera à prendre en compte dans ses objectifs les adaptations de l'emploi nécessaires pour les sociétés concernées.

2.1 LA GESTION DES SALAIRES EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DU GROUPE THALES

Le maintien dans l'emploi des salariés du Groupe dont le handicap est reconnu constitue l'un des objectifs prioritaires du plan d'actions général mené en faveur des personnes en situation de handicap. Ainsi, le plan d'actions dans le cadre de cet accord s'attachera plus particulièrement à :

- poursuivre et approfondir la politique engagée depuis 1992 en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap,
- renforcer notre démarche par une politique générale et volontariste visant à lutter contre toute forme de discrimination tant dans l'accès au monde professionnel que dans l'emploi lui-même,
- développer nos actions en direction des salariés en situation de handicap autour de 8 grands axes :
 1. le maintien d'un niveau de recrutement favorisant l'intégration des salariés en situation de handicap,
 2. le maintien dans l'emploi et le développement professionnel (gestion des carrières) des personnes en situation de handicap,
 3. le renforcement des projets technologiques pour favoriser l'accès à de nouvelles orientations professionnelles,
 4. le développement de l'information et de la communication, « moments » événementiels,
 5. le recours aux entreprises adaptées et des ESAT * pour certains travaux de sous traitance aux secteurs protégés,
 6. généraliser la conformité à la Norme AFNOR X50-783 « Organismes handi-accueillants »,
 7. maintenir notre politique d'alternance handicap,
 8. renforcer les partenariats rectorats, universités (France/Europe), CRP facilitant l'insertion professionnelle par une politique stagiaire s'inscrivant dans la politique générale du groupe.

Afin de mieux prendre en compte les situations de handicap, une attention particulière sera apportée aux personnes non bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont la procédure de reconnaissance du handicap est en cours. La reconnaissance de leur état permettra aux intéressés de bénéficier des mesures particulières prévues dans l'accord. Pour faciliter la reconnaissance de leur handicap, les dispositions suivantes seront mises en œuvre :

- faire connaître à tous les salariés les droits et démarches en matière de reconnaissance du handicap,

- veiller à ce que les salariés absents pour longue maladie restent informés de leur situation administrative et financière dans le cadre de cette absence, procédure s'inscrivant dans le cadre général de la politique sociale du Groupe,
- proposer une expertise et une aide aux démarches administratives à accomplir auprès des Maisons Départementales des Personnes Handicapées et de la Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes handicapées,
- faire connaître les actions sociales menées par Humanis
- examiner la simplification des procédures pour accompagner le maintien dans l'emploi.

2.2 PLAN D' ACTIONS

Le plan d'embauche

- **Le recrutement direct**

Le Groupe a la volonté affirmée de poursuivre le développement des initiatives favorisant les candidatures de personnes handicapées en adéquation avec ses besoins d'emploi, quel que soit le niveau de qualification requis.

Ainsi, le Groupe Thales s'engage pour les 3 années (2015, 2016 et 2017) à recruter 120 personnes en situation de handicap, dont au moins 60 % sous contrats à durée indéterminée. Les contrats à durée déterminée devront être supérieurs ou égaux à 6 mois. Ce plan d'embauche, qui veillera à renforcer le passage du milieu protégé au milieu ordinaire, tient compte des prévisions de flux de sorties éventuelles (départ en retraite) des salariés en situation de handicap. Pour ce faire, il sera réalisé trimestriellement, dans chaque CEH locale, un point de situation des flux de sorties comparés aux recrutements réalisés. Cette information sera portée deux fois par an au niveau du CHSCT lors des réunions ordinaires.

Complémentaire à ce plan de recrutement externe, Thales renforcera sa politique d'emploi en faveur du handicap par la mise en place de 38 contrats d'alternance favorisant l'accès à l'emploi pour la préparation de diplômes adaptés. Dans le cadre de cette politique de recrutement, une attention particulière sera portée dans les sociétés du Groupe où le taux d'emploi des personnes handicapées est le plus faible.

A l'issue de chaque contrat d'alternance, une analyse, sera faite afin d'examiner la possibilité d'un recrutement, sous réserve des disponibilités d'emploi. Dans ce cas, l'embauche se fera en CDI.

Les Instances représentatives du personnel de chaque société seront informées, au niveau des Commissions emplois Handicap société, ainsi que des Comités d'Etablissements, des flux de sorties de Personnel en situation de handicap. Dans ce cadre, la pyramide des âges sera communiquée.

Pour soutenir cette politique d'emploi, le groupe Thales :

- Se rapprochera avec les réseaux spécifiques du handicap via les sites emploi spécialisés, et notamment les associations locales.
- Conduira des conventions avec des organismes d'insertion (ex. : convention FAGERH **, CRP ***).

- Participera aux forums écoles ou autres évènements spécifiques,
- Participera à des événements nationaux (ex : semaine pour l'emploi des personnes handicapées).
- renforcera les partenariats rectorats, universités (France/Europe), CRP facilitant l'insertion professionnelle par une politique stagiaire s'inscrivant dans la politique générale du groupe.
- Maintiendra un dispositif de proximité de correspondants « Handicap » par sociétés et par bassins d'emploi (Bretagne, Pays de Loire, Centre, Sud-Ouest, Ile de France, Rhône-Alpes, PACA).
- Utilisera des moteurs de recherche (ex : Hanploi) spécialisés dans la recherche de candidatures de personnes handicapées.
- Mobilisera tous les réseaux actifs de l'entreprise (salariés, associations d'anciens, écoles, ...).
- Sensibilisera les salariés au tutorat, à l'accompagnement des salariés en situation de handicap, au jury d'examen auprès des organismes de formation dans le cadre des CRP.
- Renforcera l'accès à de nouvelles orientations professionnelles par la mise en place de projets technologiques au service du handicap chaque fois que cela est possible.

Pour faciliter, accompagner et encadrer les actions en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap, le Responsable de Mission Insertion coordonnera, impulsera et soutiendra les actions des correspondants des sociétés et des correspondants des bassins d'emploi.

Par ailleurs, la structure Mission Insertion apportera son soutien et son expertise pour contribuer à la réalisation de ce plan d'embauche par la mise à disposition de moyens comme les « moteurs de recherche » dans le cadre de processus de recrutement et réalisera, si nécessaire, l'interface entre les postes proposés et les candidatures reçues. Un point annuel concernant la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap sera réalisé par Mission Insertion.

Relais de Mission Insertion, les correspondants handicap des sociétés et les correspondants des bassins d'emplois ont notamment pour tâches, de déployer les mesures du présent accord et de faciliter l'intégration des personnes handicapées dans les sociétés de Thales en associant et coordonnant les actions nécessaires ainsi que les différents acteurs internes ou externes en lien avec les opérationnels (Médecins, DRH, Secrétaire de CHSCT, Commissions ad hoc, associations, universités, etc.) selon les situations.

L'objectif de recrutement sera décliné par Société (cf. Annexe 1), en tenant compte du poids respectif de chaque Société et de sa problématique d'emploi. Le responsable de Mission Insertion a, en concertation avec la DRH de la Division, autorité pour faire respecter la tenue globale du plan d'embauche retenu pour l'ensemble des sociétés qu'elle regroupe, indépendamment, sur la durée, des problématiques d'emploi. Le responsable de Mission Insertion veillera à la tenue globale du plan d'embauche précisé au point 2.2 et restituera les éléments de suivi de ce plan aux signataires de l'accord et aux membres du Comité d'orientation, de coordination et de suivi de l'accord, institué par le présent accord.

- **Bourse Thales « Education Handicap »**

Afin de favoriser l'accompagnement des jeunes vers des formations diplômantes (Ingénieurs, Master 2, Thèses, BAC +2), Thales proposera chaque année 10 bourses d'un montant de 2 000

euros concourant à renforcer notre politique de développement pour les jeunes en situation de handicap et faciliter ainsi l'insertion professionnelle. L'examen de la délivrance de ces bourses Thales « Education Handicap » sera effectué par la commission mise en place dans le cadre du « Contrat Génération ».

• **Le plan stagiaires et développement de partenariats (écoles, CRP ***, Universités)**

Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap passe également par la préparation de personnes handicapées à l'obtention de leur diplôme mais également l'amélioration de la qualification des personnes en situation de handicap, notamment des jeunes. L'intégration en entreprise des personnes en situation de handicap implique de leur permettre de se familiariser avec le monde du travail le plus en amont possible. C'est pourquoi le groupe Thales poursuivra sa politique menée ces dernières années par l'intermédiaire de Mission Insertion :

- en favorisant l'accueil de 246 stagiaires (cf. Annexe 1),
- en renforçant les partenariats avec les écoles, universités et les CRP ***,
- en maintenant et en développant notre politique d'alternance,
- en privilégiant les partenariats, notamment avec les Rectorats,
- en permettant aux stagiaires de valider les cursus par des stages au niveau européen.

La volonté du groupe Thales est de permettre ainsi aux personnes handicapées, et particulièrement les jeunes, d'avoir une première expérience du monde du travail ou de compléter leur cursus scolaire ou universitaire par une expérience professionnelle concrète. Cet accueil de stagiaires sera également l'occasion de sensibiliser au handicap encore davantage les salariés et les managers du groupe.

Thales s'engage à proposer des offres de stages à ses partenaires de recrutement ainsi qu'aux différentes écoles et, plus particulièrement celles avec lesquelles le groupe a des partenariats. En retour, les candidatures reçues par Mission Insertion seront analysées et proposées aux sociétés en fonction des profils recherchés avec l'indication des adaptations nécessaires. Pour compenser le handicap, Mission Insertion pourra apporter et mobiliser les moyens nécessaires complémentaires à cette adaptation afin de faciliter l'accueil du stagiaire.

Enfin, pour réussir pleinement l'accueil des stagiaires, Mission Insertion veillera, en amont avec les correspondants Handicap des Sociétés et les correspondants des bassins d'emplois, en fonction du handicap, à sensibiliser le manager, préparer l'environnement de travail et assurer un tutorat spécifique pendant le stage. Pour ce faire, le tuteur bénéficiera de la formation nécessaire préalable pour favoriser cet accueil de personnes handicapées et les frais de cette formation seront supportés par Mission Insertion.

A l'issue du stage, il sera procédé par le tuteur à une évaluation des conditions d'accueil qui sera adressée à la DRH de la société ainsi qu'à Mission Insertion. Ces éléments d'information seront également communiqués à la commission emploi handicap instituée par cet accord (Art. 7.2)

• **Le parrainage d'élèves/d'étudiants**

Pour faciliter l'élévation du niveau de qualification des personnes handicapées, Thales, dans la continuité de sa politique menée dès 2003 sur le parrainage d'élèves et d'étudiants handicapés, renforcera son action en vue de conclure de nouvelles conventions avec les écoles et/ou les universités. Ces conventions seront conclues par Mission Insertion pour le Groupe.

Ces parrainages consistent en un accompagnement de chaque étudiant par un binôme de tuteurs (un RRH et un opérationnel) afin de conseiller et suivre l'étudiant tout au long de son parcours. Pour ce faire, l'étudiant se verra proposer des stages au sein du groupe Thales concourant à l'obtention de son diplôme supérieur.

Ce type d'action « parrainage d'un étudiant » exigera un investissement important tout au long de la scolarité. Des aides spécifiques précisées à l'Annexe 2 seront mises en œuvre. La commission handicap société sera tenue régulièrement informée.

Pour faciliter ces actions, plusieurs mesures pourront être mises en place :

- actions d'information dans les grandes écoles, universités, centres de formation spécialisés sur l'engagement et les actions de Thales en faveur du handicap et en vue de l'identification et l'accompagnement des candidats,
- détachements à mi-temps de salariés prêts à assurer des heures d'enseignement,
- conseils sur les cursus de formation, accompagnement notamment des jeunes du secondaire vers l'enseignement supérieur, accompagnement des étudiants des universités et des grandes écoles,
- accueil d'élèves ou de formateurs d'établissements spécialisés, visites pédagogiques et toutes autres formules visant à faciliter l'insertion ultérieure des personnes handicapées par une meilleure connaissance de l'entreprise.

Mesures d'accompagnement au plan d'embauche

Tutorat d'intégration : la bonne intégration de personnes handicapées nécessite le plus souvent en amont de préparer l'environnement de travail dans lequel le salarié sera amené à évoluer et d'identifier une personne servant de référent, si nécessaire, pour informer, soutenir tout au long de la phase d'intégration. C'est pourquoi le groupe Thales favorisera le développement du tutorat . Chaque tuteur recevra une formation et les moyens et le temps nécessaires consacrés à ce tutorat seront pris en compte dans l'aménagement de son poste de travail et variables en fonction du handicap et de la nature du contrat de travail du tuteur.

Par ailleurs, toujours dans le souci de faciliter cette insertion, il pourra complémentarément être mis en œuvre :

- *la formation professionnelle* : Des formations de courtes durées seront, si nécessaire, mises en place pour faciliter la prise de poste. Le coût de ces formations sera pris en charge par Mission Insertion.
- *compensation du handicap* : Dans la mesure où le poste de travail nécessiterait une adaptation au handicap du salarié, que l'accessibilité à des locaux nécessiterait des aménagements, ceux-ci seront financés complémentarément par Mission Insertion selon les modalités fixées au paragraphe 2.4 « Maintien dans l'emploi ».
- *un soutien matériel* permettant de faciliter cette démarche de tutorat sera mis en œuvre et affecté sur le service concerné par cette démarche (cf. Annexe 2).

2.3 AUTRES ACTIONS FAVORISANT L'INSERTION ET LA FORMATION DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

Afin de faciliter l'insertion, l'accompagnement et l'évolution dans la carrière des salariés en situation de handicap, Thales mettra en place les soutiens nécessaires.

Par ailleurs, des aménagements d'horaires ou d'organisation du travail seront mis en œuvre pour les salariés dont les enfants ou le conjoint sont concernés par une situation de handicap se caractérisant par une autonomie réduite reconnue par les organismes habilités.

Enfin, toujours dans un souci de favoriser les actions en faveur des personnes handicapées destinées à relever leur niveau de qualification, le Groupe :

- Accompagnera dans leurs démarches et dans leurs engagements les salariés investis auprès d'associations visant à faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Pour ce faire, le groupe Thales permettra à ses salariés de bénéficier d'autorisations d'absences payées par l'entreprise, représentant 4 journées maximum par an pour raisons d'actions de bénévolat dans une association en relation avec le handicap.

Ces journées pourront, sur demande individuelle, être prises par ½ journées. Pour bénéficier de cette mesure, le salarié se présentera au service du personnel dont il relève avec une attestation justifiant de cette affiliation à l'association. Cet aménagement sera alors réalisé dans le mois qui suivra la demande.

- Pour faciliter la réalisation d'actions d'accompagnement auprès de son conjoint en situation de handicap, sur justification, une autorisation d'absence payée sera autorisée dans la limite de 2 jours qui pourront être pris par ½ journées.
- Dispensera de la formation spécifique aux salariés en situation de handicap, mais également dans des situations pouvant fragiliser leur situation personnelle.

Autres actions en faveur du handicap

- Prévoyance/santé

- Dans le cadre du contrat « Gros risques » conclu avec Humanis et l'OCIRP, Thales mettra en place, pour les enfants en situation de handicap de salariés de Thales, une rente viagère mensuelle, à vie, dite « handicap », en cas de décès d'un parent salarié de Thales.
- Dans le cadre du contrat Santé Thales, les enfants de salariés Thales dont le handicap intervient avant l'âge de 26 ans seront garantis sans limite d'âge.

- Cotisations retraites

- Les salariés Thales en situation de handicap qui n'exercent pas leur activité sur base temps plein continueront à cotiser sur une base 100 %. Le différentiel de cotisations sera pris en charge par Thales.
- **Convention Handicap** : dans une volonté de placer les questions relatives au Handicap au cœur des préoccupations du Groupe, la Direction organisera annuellement une

VM
VM SC 

Convention permettant notamment de prendre la mesure des actions menées et prospectives.

2.4 MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

Le groupe Thales s'engage à mettre en œuvre les moyens appropriés pour maintenir dans le Groupe dans des emplois correspondant à leurs aptitudes et capacités, et prioritairement dans leur Etablissement/Entreprise les salariés développant un handicap.

A cette fin, les sociétés du groupe Thales veillent à mettre en œuvre les aménagements de postes et les formations nécessaires au reclassement du salarié dans un poste conforme à son aptitude et à ses capacités en priorité au sein de son établissement d'origine. Cette garantie n'est assurée qu'aux salariés dont le handicap aura été reconnu.

Mesures d'accompagnement spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi

Dans le cadre du maintien dans l'emploi, tous les acteurs principaux de l'entreprise sont concernés et impliqués, et notamment le médecin de santé au travail de par ses responsabilités particulières. En conséquence, le médecin de santé au travail, la commission Emploi Handicap, en concertation avec le secrétaire du CHSCT valideront, avec le correspondant handicap Société et le correspondant bassin d'emplois, les actions à mettre en œuvre pour compenser le handicap et aider au maintien dans l'emploi. Mission Insertion, en fonction des dossiers présentés, apportera l'assistance financière et technique.

Ces mesures de maintien dans l'emploi sont destinées aux salariés en activité dans le Groupe pour lesquels le handicap modifie leurs aptitudes au travail. Les aides financières de ces différentes mesures fixées en Annexe 2 sont les suivantes :

- **Analyse de la situation professionnelle** : elle permettra de définir, en fonction du handicap, le type de poste adapté, sa configuration (ergonomie, environnement, ...).
- **Formation professionnelle** : il s'agira d'actions de formation menées dans le cadre d'un reclassement nécessité par le handicap et/ou le surcoût lié au handicap pendant une formation (ex : interprètes pour les déficients auditifs).
- **Aménagement du poste de travail** : Après examen du médecin de santé au travail, il pourra être mené des adaptations nécessaires pour compenser le handicap. Les études préalables éventuelles pour définir les adaptations au poste de travail seront prises en charges également.
- **Télétravail** : Dans le cadre de l'accord cadre Groupe sur le Télétravail, ce mode d'organisation sera, sur demande individuelle, examiné favorablement, quelle que soit l'existence d'un accord Télétravail de la société concernée. Le nombre de journées par semaine sera au maximum de 2 jours qui seront définis entre le salarié et sa hiérarchie, en fonction de la situation de handicap. Toutefois, pour des situations de handicap particulières, et après avis du médecin du travail, le nombre de journées de télétravail pourra être supérieur aux 2 jours fixés. Dans ce cadre un avenant au contrat de travail sera réalisé.
- **Accessibilité des locaux** : L'entreprise s'assurera à ce que l'accessibilité des locaux et des nouveaux locaux soit conforme à l'ensemble des situations de handicap. Dans ce cadre, un avis préalable du responsable de Mission Insertion sera donné, en concertation avec la CEH locale concernée avant l'acquisition éventuelle de nouveaux bâtiments (location, achats) et

sera communiqué à la Direction Immobilière Groupe. Ainsi, le financement par Mission Insertion ne sera possible que s'il n'existe pas d'obligations légales pour l'entreprise à rendre accessible ses locaux. Ce financement inclura alors les expertises préalables rendues éventuellement nécessaires, ainsi que les travaux associés. (cf. Annexe 2).

- **Mesures transitoires liées à une reprise d'activité pour un salarié en situation de handicap** : Pour faciliter le retour à l'emploi, il sera mis en place la subrogation, pour une durée maximale de 12 mois, sur la base d'un salaire 100 %, pour les salariés nécessitant un temps partiel lié au handicap.
- **Transport** :
 - Les frais de transport en commun pour les personnes à mobilité réduite et déficient visuel entre le lieu de résidence et le lieu de travail seront intégralement pris en charge par le groupe sur présentation d'un avis du médecin de santé au travail. Chaque salarié en situation de handicap à mobilité réduite utilisant des vols internationaux pour des raisons professionnelles pourra obtenir la garantie des déplacements en sur-classement exceptionnel sur présentation d'un avis du médecin de santé au travail.
 - Les outils informatiques utilisés pour les réservations des déplacements professionnels prendront en compte les situations des personnes en situation de handicap.
- **Après avis conforme du médecin de santé au travail**, les salariés pour lesquels le handicap ne leur permet pas d'utiliser les transports en commun ou leur véhicule personnel pourront bénéficier des financements suivants :
 - Transport domicile / lieu de travail : la prise en charge du transport domicile/lieu de travail sera appréciée par la DRH en fonction de la situation et en informera la commission locale. Cette intervention s'entend, déduction faite des fonds allocataires prévus à cette fin auxquels peut prétendre le salarié.
 - Aménagement spécifique du véhicule : les aménagements nécessaires seront financés (sur présentation de facture). La prise en charge sera renouvelable tous les 5 ans (cf. Annexe 2).
 - Acquisition d'un véhicule : dans le cas où le salarié ne pourrait se rendre sur son lieu de travail en raison d'une impossibilité permanente à utiliser les transports en commun, une participation financière (Cf. Annexe 2) pourra être versée, après qu'un dossier ait été adressé à la MDPH en vue d'obtenir une aide à l'adaptation. Cette participation pourra être renouvelée tous les 5 ans.

Pour les aménagements spécifiques de véhicule, ou l'acquisition de véhicule, si le coût est supérieur au financement accordé par le groupe, un cofinancement sera sollicité auprès de la MDPH. Un avis du CHSCT sera joint au dossier qui sera élaboré à l'aide du service d'assistantes sociales.

- **Equipements individuels** : d'une manière générale, est pris en charge tout ce qui n'est pas financé par la Sécurité Sociale, l'institution de prévoyance Humanis pour lequel le salarié cotise dans l'entreprise, la MDPH (le service d'assistance sociale élaborera les dossiers nécessaires vers les MDPH pour obtenir une prise en charge de la CNSA). Ainsi, en complément de ces prises en charge préalables, pourra être assuré le financement d'autres dépenses après avis du médecin de santé au travail (prothèses, fauteuils roulants, ...). En fonction de la situation du handicap du salarié et de la fragilisation de son maintien dans l'emploi, Mission insertion, en accord avec le médecin du travail, pourra proposer une avance permettant de mettre en place la compensation du handicap.
 - Pour les aménagements spécifiques d'appartements/maisons qui concerneraient des travaux facilitant le fonctionnement de la vie quotidienne.

Une information sur l'avancement de ces dossiers sera présentée lors des CEH concernées, permettant d'en assurer le suivi. Cette information sera faite également auprès des salariés concernés.

- **Tutorat de maintien dans l'emploi** : le médecin de santé au travail, de par ses responsabilités particulières, peut demander un « tutorat renforcé » pour certains salariés handicapés. Ce « tutorat renforcé » vient compenser les besoins qui ne peuvent faire l'objet d'aménagements (par exemple : accès ponctuels à des ateliers pour des personnes avec une déficience visuelle, traduction ponctuelle pour des personnes à déficience auditive, soutien psychologique ponctuel). Ce « tutorat renforcé » peut se traduire par l'aide d'un salarié volontaire.

L'ensemble de ces demandes d'aide de maintien dans l'emploi sera transmis par écrit et de manière détaillée au correspondant société et au correspondant bassin d'emplois.

2.5 PROTECTION DE L'EMPLOI

Le groupe attachera une attention toute particulière dans le cas où la situation de l'emploi d'un salarié handicapé se verrait fragilisée. Ainsi, les salariés en situation de handicap disposeront d'une protection particulière qui justifie que, sauf volonté contraire du salarié, le Groupe Thales s'engage à reclasser la personne dans son établissement prioritairement et, si cela n'est pas possible, dans un Etablissement du Groupe, en privilégiant le bassin d'emploi dont il relève. Cette garantie n'est assurée qu'aux travailleurs qui auront déclaré leur handicap auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées et porté leur RQTH à la connaissance de la DRH. Pour garantir cette protection de l'emploi, pour les salariés dont l'emploi se verrait fragilisé dans les sociétés dont ils relèvent, un suivi systématique sera fait dans les commissions handicap sociétés, ainsi qu'un bilan annuel qui sera réalisé dans le cadre de la commission centrale handicap. Enfin, de manière plus générale, un suivi des inaptitudes au poste de travail sera réalisé régulièrement dans les CEH locales et les CEH bassins d'emploi.

2.6 POLITIQUE RELATIVE A LA SOUS-TRAITANCE AVEC LE MILIEU PROTEGE

Le groupe Thales s'engage à faire progresser le recours à l'utilisation d'Entreprises Adaptées et des ESAT * pour des travaux de sous-traitance aux secteurs protégés. Ce renforcement de l'utilisation de ces entreprises permettra :

LT
VM SC

- l'acquisition par les travailleurs handicapés de compétences professionnelles reconnues,
- de faciliter l'insertion de personnes handicapées en milieu ordinaire de travail,
- de contribuer au maintien du taux d'emploi,
- de viser un objectif de 150 UB annuelles avec le milieu protégé

Les sociétés du Groupe entretiennent des relations avec le secteur protégé (EA ESAT*). Afin de favoriser le développement de ces relations de travail, il est souhaitable et nécessaire d'accroître et de diffuser l'information sur les possibilités existantes de collaboration les plus adaptées et de renforcer avec la Direction des Achats une politique vers le secteur protégé.

Ainsi il sera mis en place une démarche permettant de répondre aux exigences de la norme « Organisme Handi – accueillant » concernant le processus « Achats » :

- mise en place d'une procédure achat vers le secteur protégé,
- identification d'acheteurs référents concernant le segment « achats au secteur protégé »,
- mise à disposition de l'ensemble des entreprises du Groupe d'un référentiel par prestations des entreprises en secteur protégé afin d'en faciliter le cas échéant leur utilisation,
- Partenariat avec les réseaux nationaux des EA et des ESAT.

D'autres actions auprès des EA et ESAT viendront appuyer cette démarche pour faciliter l'insertion de salariés en situation de handicap au travers :

- d'actions de formations de l'encadrement assurées pour les salariés du groupe Thales,
- des audits et conseils pour l'acquisition d'une démarche qualité.

2.7 DEPLOIEMENT DE LA NORME AFNOR « ORGANISME HANDI ACCUEILLANT »

Thales est à l'initiative de l'élaboration de la Norme AFNOR X50-783 « Organismes Handi-accueillants » et de son implémentation dans le logiciel d'évaluation de l'atteinte des exigences de l'AFNOR (Ok Pilot). Cette mesure sera présentée dans les Commissions Emploi Handicap « Bassins d'emplois ».

Sur les trois années du présent accord Thales mettra en place une démarche visant à permettre à chaque établissement de Thales d'atteindre les exigences de cette norme. Au terme de cet accord, Thales se fixe comme objectif qu'au minimum 50 % des établissements de Thales puissent être en conformité avec la Norme AFNOR.

Pour cela une démarche globale Groupe au travers de l'outil OK Pilot sera mise en place et coordonnée par Mission Insertion avec les différentes Directions concernées. Cette démarche touchant chaque établissement de Thales visera à :

- Dans un premier temps à évaluer la situation de chaque établissement au regard des exigences de la norme

- Ensuite dans la mise en place d'une démarche de progrès et de plans d'actions spécifiques à la situation de chaque établissement en vue de la mise en conformité avec les exigences de la norme.

Le suivi de ces démarches sera réalisé en coordination avec Mission Insertion, le comité d'orientation, de coordination et de suivi de l'accord et les commissions locales.

CHAPITRE III - DEVELOPPEMENT DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

L'intégration des personnes handicapées au milieu ordinaire de travail nécessite de bénéficier d'une bonne information sur le monde du handicap. Ainsi, dans le cadre de la politique menée ces dernières années en matière d'emploi en faveur des salariés en situation de handicap, le groupe Thales renforcera ces actions de sensibilisation menées à l'initiative de Mission Insertion et portées au niveau des sociétés du groupe afin de mieux faire connaître les innovations technologiques entreprises par Thales en faveur des salariés handicapés auprès de l'ensemble des salariés du groupe.

Pour ce faire, des journées à thèmes (une journée minimum par établissement) seront menées dans l'ensemble des sociétés du groupe et relayées par des supports de communication présentant la politique d'emploi en faveur du handicap et sur le site intranet du groupe dédié spécifiquement au handicap (http://intranet.corp.thales/social_responsability/pub/index.cfm). Par ailleurs, annuellement, une présentation de la politique handicap société sera réalisée dans le cadre de réunions d'information et de management.

Enfin, dans le cadre de ces actions de sensibilisation au handicap, Mission Insertion organisera et prendra en charge:

- la formation des salariés volontaires pour assurer des fonctions de tuteurs d'intégration et au maintien dans l'emploi, ou parrains,
- la formation des correspondants Sociétés et des correspondants bassins d'emplois en charge du handicap.
- en collaboration avec Thales Université le développement :
 - de modules de formation à destination des managers de Thales (en français et en anglais)
 - d'un module de E-learning à destination des salariés de Thales (en français et en anglais)

L'ensemble de ces actions sera conduit par Mission Insertion en lien avec chacune des sociétés.

Enfin, au niveau du Groupe, une convention annuelle portant sur la politique handicap Groupe sera organisée.

CHAPITRE IV - LA TECHNOLOGIE THALES AU SERVICE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

4.1 DEVELOPPER DES PROJETS POUR FAVORISER L'ACCES AU SAVOIR ET A L'EMPLOI

Thales, depuis plusieurs années, a développé, à partir de ses technologies et savoir-faire, des projets favorisant l'accès au savoir et à l'emploi des personnes handicapées. Cette volonté qui, par les nombreux projets menés, tel que le projet handi-aérosurveillance, handi-aéro-emploi, formation menée en partenariat avec d'autres entreprises et l'AGEFIPH, Portanum pour les déficients visuels, Access Learning, a et continuera à contribuer à une démarche de communication concrète et positive de mobilisation tant en interne qu'en externe, en vue de favoriser l'accès à des niveaux de qualification supérieurs et de nouvelles filières métiers et ainsi favoriser l'emploi des salariés en situation de handicap.

Dans le cadre de cet accord, Thales s'engage, d'une part, à poursuivre ses projets arrivés aujourd'hui à maturité, et, d'autre part, à conduire de nouveaux projets toujours plus mobilisateurs et vecteurs d'opportunités d'emplois par possibilité d'accéder à des connaissances aujourd'hui difficiles compte tenu du handicap des personnes.

Les projets sur lesquels Thales a décidé de s'engager pour les 3 prochaines années sont les suivants :

- **Le projet « Module intelligent pour la navigation indoor d'un fauteuil roulant ».** Ce projet, basé sur les techniques d'intelligence artificielle maîtrisée par Thales, est destiné aux personnes souffrant de déficience motrice sévère et est réalisé en partenariat avec la Fondation Garches et un panel d'écoles d'ingénieurs et d'universités scientifiques.
- **Poursuite du projet « Centre Relais Entreprises »** destiné aux salariés ayant une déficience auditive, projet mené en partenariat avec l'AGEFIPH et les associations de personnes sourdes et déficientes auditives ainsi que différentes entreprises.
- **Les projets concernant les déficiences mentales, cognitives et psychiques** comportent 3 axes :
 - **l'Autisme** : cet axe est destiné à faciliter la socialisation et l'insertion d'enfants autistes ou souffrant de troubles envahissants du développement ; projet mené en partenariat avec l'Université Paris Descartes
 - **les Dys (dyslexie, dysphasie,...)** : cet axe vise à l'insertion dans l'enseignement supérieur et à l'insertion professionnelle des étudiants souffrant de troubles cognitifs. Ce projet est mené en partenariat avec la Fédération Française des Dys et l'Université Pierre et Marie Curie.
 - **le handicap psychique** : cet axe est destiné à faciliter l'insertion des personnes souffrant de troubles psychiques dans le monde du travail. Ce projet est mené en coopération avec les Universités « Paris Descartes », « Pierre et Marie Curie » et « l'Agence entreprise et Handicap. »

Ce projet se déclinera sur 3 axes :

- le partenariat avec les écoles et les universités concernant le suivi et l'intégration en stage des étudiants handicapés psychiques,
 - le soutien des structures de santé mentale (SOTRES, ESAT Bastille, Club House Paris) pour le développement de l'emploi de transition afin de permettre à des personnes handicapées psychiques de garder le lien avec le monde du travail et les aider à mettre en place un projet individuel professionnel,
 - l'accompagnement des salariés handicapés de Thales souffrant de handicap psychique en vue de leur retour et/ou de leur maintien dans l'emploi. Cet accompagnement nécessitera la participation de structures spécialisées en appui avec les services de santé au travail.
- **Le projet *Guidage Indoor « Guideo »*** qui est destiné aux personnes aveugles et déficientes visuelles afin de leur permettre d'évoluer en toute autonomie dans un bâtiment grâce à leurs Smartphones. Ce projet est mené en coopération avec les associations de déficients visuels et l'Institut national des Jeunes Aveugles.
- **Le projet *Eyeschool***, dont un prototype a été développé en 2011, est destiné aux personnes déficientes visuelles et leur permet d'accéder, par l'intermédiaire d'un PC, aux informations écrites au tableau par un professeur, aux textes dans un document papier ou projetées. Ce projet est réalisé en association avec l'Association des Parents d'Enfants Déficients Visuels.
- Il entre aujourd'hui dans une phase de mise en place de partenariat avec les rectorats et certains fournisseurs de matériel afin d'en assurer une diffusion en France et en Europe.

Le logiciel Eyeschool, dans la même lignée que le logiciel Portanum, sera mis en libre accès sur le Web afin de permettre une appropriation par les associations et organismes représentant les personnes aveugles et déficientes visuelles.

De plus, si le budget disponible au titre de l'accord le permet, Mission Insertion mettra en place un dispositif d'appel à projet sur le handicap auprès des salariés du Groupe afin de favoriser l'innovation et l'émergence de projets nouveaux. Cette démarche pourra par exemple se formaliser par un concours interne.

Tous ces projets qui mobilisent du temps de manière significative, s'inscrivent dans la durée et représentent des actions qui ne peuvent se mesurer que sur le moyen/long terme. De par leur nature, ces projets s'appuient sur l'utilisation de technologies et de savoir-faire, méthodologies du groupe Thales et sont construits en partenariat avec le monde du handicap.

Compte tenu de l'ampleur de certains de ces projets, des co-financements de l'AGEFIPH seront sollicités, ainsi que d'autres organismes le cas échéant. Pour ces projets forts mobilisateurs en temps et en personnel, les Directions opérationnelles des sociétés Thales auxquelles sont confiés ces projets s'engagent à s'impliquer et à les prendre en compte dans le cadre de leurs activités en général.

CHAPITRE V - CONDITIONS DE TRAVAIL ET EVOLUTION DE CARRIERE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

5.1 EGALITE DE TRAITEMENT

Les salariés handicapés bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes. A ce titre, il est rappelé qu'ils peuvent saisir à tout moment leur responsable ressources humaines ou leur hiérarchie afin que soient examinés leurs parcours professionnels et les postes sur lesquels leur évolution peut-être envisagée.

Il est rappelé que toutes les promotions sont ouvertes aux salariés handicapés et plus particulièrement une attention soutenue sera portée pour :

- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui souhaiteraient changer de poste, de métier ou bénéficier d'une mobilité géographique.
- Les salariés fragilisés par l'aggravation de maladies susceptibles de devenir invalidantes, afin d'anticiper d'éventuels reclassements.

Pour ces salariés des entretiens de suivi réguliers seront donc proposés avec les responsables ressources humaines en liaison avec le correspondant Handicap Société et le correspondant bassins d'emplois. Dans le cas où une mobilité est envisagée, une formation « métier » spécifique pour préparer, accompagner et conforter le salarié dans ces nouvelles fonctions pourra être prévue, si nécessaire.

Toutes les dispositions seront prises pour permettre au salarié concerné de suivre cette formation.

5.2 AMENAGEMENT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Sur recommandation du médecin de santé au travail, il pourra être examiné l'aménagement d'horaires individualisés propres pour faciliter l'accès à l'emploi, l'exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées au regard des contraintes opérationnelles.

De même, les salariés volontaires proches d'une personne handicapée à autonomie réduite ou déficiente visuelle qui proposeraient leurs services pour faciliter leur accompagnement au travail, pourront bénéficier, dans les mêmes conditions, d'aménagements d'horaires individualisés. Afin de respecter le secret médical, le salarié concerné produira des justificatifs médicaux du handicap de la personne concernée auprès du médecin de santé au travail.

5.3 GESTION DES CARRIERES

Afin d'anticiper les évolutions d'emploi des salariés en situation de handicap, le groupe Thales engagera une réflexion spécifique sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en vue :

- de mieux adapter leur qualification et compétences à la fonction exercée en tenant compte de l'évolution du handicap,

- de dégager et prévoir les orientations professionnelles et passerelles en fonction des objectifs des salariés, au regard de leur évolution de carrière, de leur pré-requis (formation et expérience) et de l'évolution de leur handicap,
- de préparer et mettre en place si nécessaire les formations adaptées permettant d'accompagner les évolutions,
- de sécuriser les parcours professionnels des salariés en situation de handicap et garantir ainsi leur emploi.

CHAPITRE VI - ORGANISATION ET SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU GROUPE

Pour conduire la politique d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, Thales s'appuiera sur la structure de Mission Insertion qui sera chargée de la conduite de cette politique et de sa mise en œuvre opérationnelle.

6.1 - PILOTAGE DE L'ACCORD

Pour garantir la bonne application de l'accord, il sera mis en œuvre :

- Un Comité d'orientation de Coordination et de suivi de l'accord
- Une Commission technique

Ces deux instances centrales seront placées sous la responsabilité de la DRH France ou son représentant.

■ COMITE D'ORIENTATION DE COORDINATION ET DE SUIVI DE L'ACCORD

Composition pour la Direction : le DRH France ou son représentant, assisté du responsable de Mission Insertion

Composition pour les Organisations syndicales signataires au niveau du Groupe : 2 représentants par Organisation syndicale représentative signataire du présent accord nommés par les Intercentres Thales.

Attributions

- Participer à l'élaboration des orientations prévisionnelles annuelles en décembre de chaque année.
- Voter en avril le budget prévisionnel annuel
- Amender, puis valider, sur proposition du Responsable Mission Insertion, le plan annuel d'orientations et d'actions, ainsi que les objectifs généraux. Cette analyse sera effectuée au plus tard en avril de chaque année.
- Voter en mai de chaque année le rapport annuel de Mission Insertion de l'année n-1 établi par l'expert comptable, et désigner l'expert comptable .
- Vérifier l'état des fonds reçus des différentes sociétés au titre de l'accord.
- Définir et valider le montant des aides financières des actions d'insertion (recrutement de stagiaires, partenariat école, maintien dans l'emploi et compensation handicap).

- Suivre les différents plans d'actions menés chaque année et suivre la tenue des objectifs de l'accord.
- Proposer des améliorations ou actions complémentaires qu'il conviendrait de lancer pour garantir la bonne application de l'accord.

L'ensemble des résultats des sociétés sera analysé deux fois par an. Dans l'hypothèse où une société n'aurait pas atteint les objectifs fixés, il sera défini un plan d'actions avec la société afin de corriger l'écart constaté, plan d'actions qui impliquera conjointement la Direction des Ressources Humaines et les Organisations Syndicales signataires de l'accord.

■ COMMISSION TECHNIQUE

Le rôle de cette commission sera non seulement de suivre les projets techniques menés dans le cadre de l'accord mais également de formuler les propositions d'actions qui seraient souhaitables pour garantir la bonne avancée du ou des projets techniques envisagés. L'ensemble des sujets liés à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi sera abordé.

Composition pour la Direction : le représentant de Mission Insertion qui préside ce sous-groupe, et assisté du ou des responsables des projets techniques.

Composition pour les Organisations syndicales signataires au niveau du Groupe : 2 membres nommés par Organisation syndicale signataire du présent accord, nommés par les intercentres Thales.

Selon les sujets traités, après accord des participants, des intervenants pourront être associés (médecin de santé au travail, assistante sociale, intervenants extérieurs).

Dispositions communes

Ces deux instances se réuniront trois fois par an, à l'initiative du Directeur du Développement Social du groupe, soit en avril, en mai et en décembre de chaque année. Ces réunions seront précédées, 8 jours avant leur date présumée, de la diffusion de l'ordre du jour, ainsi que des documents prévus à cet effet.

Pour faciliter le bon fonctionnement de ces deux commissions, 10 heures par an (hors tenue de réunions plénières et préparatoires) seront affectées pour chaque membre de ces commissions. Ces heures n'incluent pas les temps de déplacement et de présence en réunion.

En cas de circonstances exceptionnelles, ces instances pourront, à la demande de la moitié de ses membres, se réunir en session extraordinaire.

Enfin, pour garantir le bon fonctionnement de ces deux commissions, Mission Insertion dégagera les moyens administratifs nécessaires. Elle établira l'ordre du jour des réunions en tenant compte des propositions transmises par les participants, coordonnera les travaux, interviendra en qualité d'expert, rédigera et diffusera le compte-rendu dans les 2 mois suivant la réunion. Lorsqu'une procédure de vote est nécessaire, les décisions seront prises à la majorité des membres en titre présents.

■ ROLE DE MISSION INSERTION

Placé sous la responsabilité du Directeur du Développement Social, le Responsable de Mission Insertion est chargé de coordonner la mise en œuvre opérationnelle de l'accord pour l'emploi des personnes en situation de handicap et plus particulièrement d'assurer :

- la coordination des actions menées ou projetées par les sociétés,
- l'animation du réseau des correspondants Handicap Sociétés et des correspondants handicap par bassin d'emplois,
- la consolidation des résultats et le suivi,
- l'interface avec les administrations ainsi que la préparation des conventions de partenariat favorisant l'insertion des salariés en situation de handicap,
- l'innovation par le développement de services de produits ou des technologies qui vont contribuer à l'insertion et au maintien des personnes en situation de handicap,
- le conseil et la mise à disposition éventuelle d'expertise au service des entreprises,
- l'activation des réseaux associatifs ou institutionnels permettant de faciliter la mise en œuvre du présent accord,
- le développement des relations écoles et Universités pour accompagner le développement de l'emploi et l'accueil des stagiaires,
- la coordination et le suivi des projets technologiques,
- la gestion du budget de Mission Insertion.

Pour accomplir ces missions, le responsable de Mission Insertion désigné par le DRH France, animera le réseau bassins d'emplois et dirigera toutes les actions qui relèvent du handicap, tant au niveau des sociétés que des bassins d'emplois, en veillant à la cohérence :

- des actions menées par les correspondants sociétés,
- des actions menées par les correspondants bassins d'emplois. Pour Thales, les bassins d'emplois sont les suivants :
 - Bretagne
 - Pays de Loire
 - PACA
 - Sud-Ouest
 - Rhône Alpes
 - Centre
 - Ile-de-France

Pour chaque bassin d'emplois, un correspondant sera nommé, à l'exception de l'Ile-de-France qui disposera de 3 correspondants.

L'intervention de Mission Insertion sera donc articulée autour de 4 axes principaux :

- L'information, le conseil et l'accompagnement des sociétés pour leur permettre d'atteindre le taux d'emploi de 6% de personnes handicapées.
- L'innovation par le développement de services, de produits ou des technologies qui vont contribuer à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

- La gestion des fonds de l'accord et le financement des actions prévues dans l'accord.
- Le suivi des réalisations de l'activité des sociétés. A ce titre, Mission Insertion établit un rapport d'activité et un bilan financier annuel de l'activité du Groupe en matière d'insertion de salariés en situation de handicap, qui sera audité par l'expert comptable désigné par la commission d'orientation, de coordination et de suivi de l'accord.

Enfin, chaque année, le rapport annuel d'activité de Mission Insertion et le rapport annuel de l'expert comptable seront établis et transmis :

- 1 - Au sein du groupe Thales :
- aux Directeurs de Développement social
 - aux responsables des Organisations Syndicales signataires (Intercentres)
 - aux commissions emplois handicap des sociétés, au comité d'orientation, de coordination et suivi de l'accord, à la commission technique
 - au secrétaire du Comité Central d'Entreprise de Thales SA et au Secrétaire du Comité de groupe
 - aux délégués syndicaux centraux des sociétés.
- 2 - A l'administration du travail
- à la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)

3 - A l'AGEFIPH

CHAPITRE VII - ORGANISATION ET SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU DES SOCIÉTÉS

7.1 - CORRESPONDANT HANDICAP

La réalisation concrète des objectifs de l'accord relève essentiellement de Mission Insertion en concertation avec les sociétés. L'animation et la coordination des actions locales au sein du Groupe ne peuvent être mises en place sans s'appuyer sur un réseau d'interlocuteurs locaux.

La Direction des Ressources Humaines de chaque société sera chargée de mettre en œuvre l'objectif défini et de désigner un correspondant handicap.

- Correspondant handicap au sein de chaque société
La Direction des Ressources Humaines de chaque société sera chargée de mandater un Correspondant handicap représentant de la Direction. Il assure la mise en œuvre des dispositions de l'accord. Il réfère et est l'interlocuteur privilégié du correspondant bassins d'emplois dans la société. Cet objectif sera intégré à son activité habituelle.
- Correspondant handicap par bassin d'emploi
Au niveau de chaque bassin d'emploi, il sera nommé, par la DRH France, un correspondant qui traitera des questions emploi / formation / emploi des personnes handicapées (3 pour l'Ile-de-France). Pour ce qui concerne le domaine du handicap, ce correspondant sera chargé de coordonner, d'impulser et d'assurer les actions des différentes sociétés regroupées par bassins d'emploi afin de favoriser l'emploi et

l'intégration de salariés en situation de handicap. Il est responsable des relations avec les organismes extérieurs (écoles / universités, associations, organismes spécialisés du domaine du handicap, ESAT, ...).

7.2 - COMMISSIONS EMPLOI HANDICAP SOCIETES / ETABLISSEMENTS

Composition et fonctionnement

Dans chaque société dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés, au moins une Commission Emploi Handicap est mise en place, en lien avec le comité d'entreprise. Pour les sociétés à établissements multiples des commissions d'établissement seront constituées. Ces commissions (Sociétés et Etablissements) seront chargées de définir les actions à mettre en œuvre pour permettre la tenue des objectifs de l'accord et en assurer le suivi. Dans les sociétés où l'effectif est inférieur à 250 personnes, le CHSCT assurera le rôle de la Commission par délégation du comité d'entreprise.

Lorsque la Commission Emploi Handicap est distincte du CHSCT, elle est composée des membres permanents suivants :

- le Directeur des Ressources Humaines ou son représentant,
- un représentant de chaque Organisation Syndicale signataire de l'accord et/ou représentative au niveau Société/Etablissement,
- un représentant du CHSCT ou deux dans le cas de plusieurs CHSCT (sauf situation particulière),
- un représentant de la Médecine de Santé au Travail,
- un représentant des Assistantes Sociales.

La Commission Emploi Handicap se réunit une fois par trimestre à l'initiative du Secrétaire qui sera désigné lors de la première réunion. Il sera chargé d'animer le groupe. L'ordre du jour, établi conjointement, sera systématiquement communiqué au Secrétaire du CHSCT. La Commission pourra se réunir en session extraordinaire si au moins la moitié de ses membres le demandent. Les documents nécessaires à la bonne tenue de la commission Emploi Handicap seront diffusés au moins 5 jours avant la date présumée de la réunion.

Les personnes composant la Commission disposent des moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches. Le temps dédié à cette commission sera de 9 heures par membre et par trimestre (hors temps de réunion et de déplacement), financé par les sociétés.

La Commission, ou le CHSCT dans les sociétés dont l'effectif est inférieur à 250 salariés, réalisera un suivi trimestriel de l'accord groupe en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap pour l'établissement qui la concerne.

Afin d'accompagner et de faciliter le bon fonctionnement des commissions, une formation annuelle sur le « handicap » sera réalisée. Complémentairement à cette formation, une information sur la DOETH sera proposée aux membres des commissions. Cette action sera coordonnée par Mission Insertion.

Annuellement, un rapport de synthèse des travaux des commissions Sociétés sera réalisé sur la base d'un pré-format proposé par la DRH France. Sur demande des Organisations syndicales signataires de l'accord, les rapports Sociétés seront transmis.

Enfin, dans les entreprises à établissements multiples, une fois par an (Février/Mars), le CCE sera informé sur le suivi de l'accord.

Attributions

Les attributions de la commission emploi handicap sont les suivantes :

- Elaborer chaque année le plan d'actions en matière d'intégration des salariés en situation de handicap, dans le cadre des objectifs fixés par l'accord.
- Valider les résultats des actions mises en œuvre, débattre de l'évolution des pratiques d'intégration sur le site et décider de toutes les améliorations utiles.
- Prendre connaissance du montant des sommes versées à Mission Insertion et des aides obtenues par cette structure
- Demander l'assistance de Mission Insertion en fonction des problèmes posés.
- Se prononcer le cas échéant, sur le principe des actions à mettre en œuvre localement au bénéfice des salariés handicapés ou de l'ensemble de la société ou de l'établissement. Les actions sont validées en dernier ressort par Mission Insertion.
- Suivre annuellement les aménagements d'horaires ou d'organisations spécifiques liés à une situation de handicap.
- Assurer le suivi de l'évolution des qualifications et des rémunérations des salariés en situation de handicap.

Une fois par an la DRH établira un document annuel de synthèse qualitatif et quantitatif de la société, détaillant les actions par établissement. Ce rapport sera communiqué au Comité d'Entreprise ou au Comité Central d'Entreprise et les comités d'établissements concernés en séance ordinaire pour avis. Le document sera ensuite transmis à Mission Insertion pour la réalisation du rapport Groupe.

Dans le cadre de ce suivi un point d'avancement des actions réalisées à mi-année sera effectué et transmis à Mission Insertion.

CHAPITRE VIII - ORGANISATION ET SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU DES BASSINS D'EMPLOIS

8.1 - COMMISSION EMPLOI HANDICAP BASSIN D'EMPLOI

Composition et fonctionnement

Dans chaque bassin d'emploi, une commission Emploi Handicap est mise en place sous la responsabilité du correspondant emploi handicap. Pour l'Ile-de-France, trois commissions sont créées. Ces commissions bassin d'emploi intègrent la notion Société/Etablissement/Agence.

La Commission Emploi Handicap est composée des membres permanents suivants :

- le(s) correspondant(s) bassin d'emploi,
- les Directeurs Ressources Humaines des entreprises/établissements concernés ou leurs représentants,

VM SC

- un représentant de chaque Organisation Syndicale signataire de l'accord et/ou représentative au niveau d'une société par bassin d'emplois,
- un représentant des CHSCT de chaque société,
- un représentant de la Médecine de Santé au Travail,
- un représentant des Assistantes Sociales,
- un référent Achats de la société Thales Global Services (TGS).

La Commission Emploi Handicap se réunit une fois par semestre à l'initiative du correspondant qui sera chargé de l'animer. La Commission pourra se réunir en session extraordinaire si au moins la moitié de ses membres le demande. Les documents nécessaires à la bonne tenue de la commission Emploi Handicap seront diffusés au moins 5 jours avant la date présumée de la réunion.

Les personnes composant la Commission disposent des moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches. Le temps dédié à cette commission sera de 5 heures, payées par chaque Société dont les représentants relèvent, pour chaque membre et par trimestre (hors temps de réunion plénière/préparatoire et de déplacement).

Le CHSCT des établissements peut demander l'intervention du correspondant de bassin d'emplois.

Attributions

Les attributions de la Commission Emploi Handicap sont les suivantes :

- Veiller à la mise en œuvre chaque année du plan d'actions en matière d'intégration des salariés en situation de handicap, dans le cadre des objectifs fixés par l'accord.
- Valider les résultats des actions mises en œuvre, débattre de l'évolution des pratiques d'intégration sur le bassin d'emplois et décider de toutes les améliorations utiles.
- Prendre connaissance du montant des sommes versées à Mission Insertion et des aides obtenues par cette structure.
- Se prononcer le cas échéant sur le principe des actions à mettre en œuvre au niveau du bassin d'emplois au bénéfice des salariés. Les actions sont validées en dernier ressort par le correspondant bassin d'emplois de Mission Insertion.

Le document annuel de synthèse qualitatif et quantitatif de la société, détaillant les actions par établissement, établi par la DRH de chaque société, sera transmis à la Commission Bassin d'Emplois.

CHAPITRE IX - OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES ET FINANCEMENT DE LA POLITIQUE D'INSERTION

9.1 - OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES - D.O.E.T.H (DECLARATION OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES) ET CONTRIBUTIONS COLLECTEES PAR THALES

Dans le cadre de ses obligations légales, chaque entreprise et chaque établissement établira pour le 1er février de chaque année¹ :

- o La DOETH et ses annexes avec les justificatifs. Elle sera transmise à la DIRECCTE de chaque établissement et une copie de la DOETH et des justificatifs correspondants sera transmise à Mission Insertion.
- o Le document annuel de synthèse qualitatif et quantitatif (modèle proposé en annexes 3 et 4 du présent accord) sera transmis à Mission Insertion.

9.2 - FINANCEMENT DE LA POLITIQUE D'INSERTION

Dispositions générales

L'accord permet de mutualiser en interne au Groupe les fonds que les sociétés devraient verser, à titre légal, à l'AGEFIPH.

Chaque société versera à Thales SA, auprès de Mission Insertion, la totalité du montant de la contribution légale qu'elle aurait dû verser, par établissement pour les entreprises à établissements multiples, à l'AGEFIPH.

En contrepartie, Mission Insertion rembourse après validation et sur facturation de la société à Thales SA, les actions entreprises conformément aux dispositions convenues dans le présent accord.

Le financement par Mission Insertion des actions prévues dans l'accord ne pourra se faire que dans le cadre du budget approuvé qui lui est alloué. Le financement d'actions rentrant dans le cadre du présent accord pourra être refusé faute de budget disponible (cf. Annexes 5 et 6).

Selon le domaine d'intervention, après avis du comité d'orientation de coordination et de suivi, Mission Insertion pourra faire appel à des co-financements externes.

Le montant des mesures en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap est indiqués en annexe 2. Il fera l'objet, par le comité d'orientation de coordination et de suivi de l'accord d'un examen annuel en fonction des besoins et des moyens financiers.

¹ La date du 1^{er} février est imposée par la consolidation des données groupe pour le rapport NRE (Nouvelle Régulation Economique).
Page 27/33

VM SC LT

Dans l'hypothèse, où le présent accord ne serait pas suivi par un nouvel accord après le 31 décembre 2014, les fonds non utilisés de Mission Insertion seraient transférés à l'AGEFIPH conformément aux dispositions légales.

9.3 - CAS DES SOCIETES AVEC PLUSIEURS ETABLISSEMENTS

Le calcul du taux d'emploi s'effectue par établissement ainsi que le règlement de la contribution.

La conclusion d'un accord Groupe ne vient pas modifier le calcul du taux d'emploi qui s'effectue par établissement.

CHAPITRE X - DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

10 .1 DUREE DE L'ACCORD

L'accord groupe est conclu pour une durée de 3 ans, soit du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017.

10 .2 ENTREE EN VIGUEUR

La mise en œuvre du présent accord est soumise à l'agrément du Préfet des Hauts de Seine. La Mission Insertion apportera son concours pour la procédure d'agrément.

Le présent accord entrera en vigueur dès obtention de l'agrément préfectoral.

10 .3 FORMALITES DE DEPOT DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et déposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe, en deux exemplaires dont l'un sous forme électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Hauts-de-Seine et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

De plus, un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspection du Travail des Hauts-de-Seine.

Fait à Neuilly en 10 exemplaires, le 11 juillet 2014

Pour la Direction du Groupe, David TOURNADRE, Directeur des Ressources Humaines

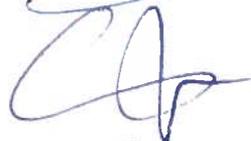


Pour les Organisations Syndicales :

CFDT
Didier GLADIEU



CFE-CGC
José CALZADO



CFTC
Véronique MICHAUT



CGT
Laurent TROMBINI



AGEFIPH

Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes handicap

ESAT

Etablissements de Services d'Aide par le Travail

SOTRES

Structure mixte (chantier d'insertion et entreprise d'insertion par l'activité économique)

EA

Entreprise adaptée

CNSA

Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

MDPH

Maison Départementale des Personnes Handicapées

OCIRP

Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance.

FAGERH

Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour personnes en situations de Handicap

CRP

Centres de Rééducation Professionnelle

**Périmètre du Groupe au 31/05/2014
Par Société et Etablissement**

Société	Acronyme	Etablissement
Gerac	GERAC	Le Barp
Geris Consultant	GERIS	Meudon
Thales Seso	SESO	Aix en Provence
Thales Safare Pons	SAFAREPONS	Aubagne Sophia
T D A Armements	TDA	La Ferté
Thales Underwater Systems	TUS	Brest Sophia
Thales Electrical Motors	TAEM	Confl
Thales Electrical Systems	TAES	Chatou Méru
Thales Alenia Space	TAS	Cannes Toulouse
Thales Angénieux	TASA ou TAGX	St Héand
Thales Avionique	TAV	La Brelandière Chatelleraut Le Haillan Meudon Toulouse Valence Vendôme
Thales Cryogénie	CRYO	Toulouse
Thales Communications & Security	TCS	Bretigny Brive Cholet Gennevilliers Langersart Laval Velizy
Thales Electron Devices	TED	Moirans Thonon Velizy
Thales Géodis Freight & Logistics	TGFL	Malakoff
Thales Global Services	TGS	Meudon
Thales International	THINT	Neuilly
Thales Insurance & risk management	TIRM	Neuilly
Thales Avionique LCD	TAV LCD	Moirans
Thales Microelectronics	TMI	Etelles
Thales Optronique	TOSA	Elancourt
Thales Air Systems	TR6	Fleury Limours Rungis Ymare
Thales Raytheon Systems	TRS	Massy
Trixell	TRIXELL	Moirans
Thales Services	TS	Velizy
Thales Systèmes Aéroportés	TSA	Brest Elancourt Pessac
Thales Université	TU	Jouy
Thales	TH. SA	Neuilly Palaiseau
Thales Training & Simulation	TTS	Cergy
United Monolithic Semiconductors	UMS	Gif sur Yvette
SYSGO SAS	SYSGO	Le Pecq

ANNEXE 1

Accord Groupe 2015-2017 en faveur des personnes en situation de handicap

GBU	Sociétés	EFFECTIF AU 30/04/2014	OBJECTIFS 2015-2017			
			Stagiaires	Recrutement	Altenance	Total
AVS	Thales Avionics Electric. Motors	57				0
AVS	Thales Avionics Electric. Systems	630	2	1		3
AVS	Thales Avionics LCD S.A.S	107				0
AVS	Thales Avionics SAS	4 596	20	6	4	30
AVS	Thales Electron Devices SA	1 698	12	10	2	24
AVS	Thales Training & Simulation SAS	439	1		1	2
AVS	Trixell	433	4	1	1	6
GBU AVS		7 960	39	18	8	65
DMS	Thales Microelectronics	427	1	1	1	3
DMS	Thales Safarepons SAS	173	1		1	2
DMS	Thales Systemes Aeroportes SAS	3 264	16	5	4	25
DMS	Thales Underwater Systems	1 142	10	4	2	16
DMS	United Monolithic Semiconductors	169				0
GBU DMS		5 175	28	10	8	46
HD	Geris Consultants SAS	11				0
HD	Thales Global Services SAS	1 442	6	10	2	18
HD	Thales Insurance Risk Management	8	1		1	2
HD	Thales International SAS	171				0
HD	Thales SA	922	2	2	1	5
HD	Thales Universe SAS	81	2	2	1	5
HORS GBU		2 635	11	14	5	30
LAS	Junghans T2M	100	1			1
LAS	T.D.A. Armements S.A.S.	350	4	3	1	8
LAS	Thales Air Systems SAS	2 609	25	10	2	37
LAS	Thales Angenieux SAS	399	2	2		4
LAS	Thales Cryogenie SAS	108	1			1
LAS	Thales Optronique SAS	1 490	8	5	3	16
LAS	Thales Raytheon Systems	731	4	2	1	7
LAS	Thales Seso SAS	96	1			1
GBU LAS		5 883	48	22	7	75
SIX	Gerac	80				0
SIX	Thales Communic. & Security SAS	7 149	85	30	6	121
SIX	Thales Geodis Freight Logistics	98				0
SIX	Thales Services SAS	3 346	12	10	2	24
GBU SIX		10 673	97	40	8	145
TAS	Thales Alenia Space France	4 505	25	16	2	43
GBU TAS		4 505	25	16	2	43
TOTAL		36 831	246	120	38	404

Handwritten signatures and initials:
 VM, SC, OR, and a large 'u' or 'L' mark.

ANNEXE 2

Accord Groupe 2015-2017 en faveur des personnes en situation de handicap

Les montants indiqués sont des plafonds pour l'année 2015.

Ils feront l'objet d'une redéfinition annuelle en fonction des besoins et des moyens financiers par le Comité d'Orientation et de Suivi de l'accord.

Mesures d'accompagnement des actions d'insertion

RECRUTEMENT	
Tutorat d'Intégration	
CDI	2 200 €
CDD 12 mois	1 650 €
CDD entre 6 et 12 mois	1 100 €

ACCUEIL DE STAGIAIRES ET PARTENARIATS	
Tutorat d'intégration	110 € / semaine
Parrainage d'étudiant	4 400 € / an
Partenariat avec les établissements de formation spécialisée.	1 100 €

Compensation du handicap et Maintien dans l'emploi

	Montants
Analyse professionnelle	3 000 €
Formation pour le reclassement professionnel	5 500 €
Equipements individuels	2 200 €
Tutorat	1 100 €
Aménagement de poste	20 000 €
Accessibilité des locaux	10 000 €
Transport domicile / lieu de travail	En fonction des frais engagés et des cofinancements possibles.
Aménagement spécifique du véhicule	11 000 €
Achat d'un véhicule	5 500 €