

Édition 2018



*La Vie à Défendre*



DÉFICIENCE  
AUDITIVE



DÉFICIENCE  
VISUELLE



DÉFICIENCE  
VISUELLE



DÉFICIENCE  
MOTEUR



DÉFICIENCE  
MENTALE



DÉFICIENCE  
D'ÉLOCUTION

*Thales et le  
handicap*

# EMPLOI

**Plan d'embauches** (§ 2.2 [REF1]) Rappel de l'obligation légale : 6% de l'effectif.

Thales s'engage pour les 3 années (2018, 2019 et 2020) à :

- **Recruter 140 personnes en situation de handicap**, dont au moins 80 % en CDI.
- **Mettre en place 50 contrats d'alternance** favorisant l'accès à l'emploi pour la préparation de diplômes adaptés.
- **Accueillir 260 stagiaires.**

**Accompagnement des embauches** (§ 2.2 [REF1])

Thales favorisera le développement du **tutorat** d'intégration pour informer et soutenir les nouveaux embauchés. Chaque tuteur recevra une formation et les moyens et le temps nécessaires à ce tutorat.

Le **parrainage** consiste en un accompagnement d'un étudiant handicapé afin de le conseiller et le suivre tout au long de son parcours.

**Bourse Thales éducation handicap** (§ 2.2 [REF1])

Thales proposera chaque année 10 bourses d'un montant de 2 200 € pour accompagner des jeunes handicapés vers des formations diplômantes.

**Maintien dans l'emploi des personnes handicapées** (§ 4.1 [REF1])

Les frais de **transport en commun** entre le lieu de résidence et le lieu de travail des personnes à mobilité réduite et déficientes visuel seront intégralement pris en charge par Thales sur présentation d'un avis du médecin de santé au travail.

Les salariés dont le handicap ne permet d'utiliser ni les transports en commun ni leur véhicule personnel pourront bénéficier des financements suivants :

- La **prise en charge du transport domicile / lieu de travail** sera appréciée par la DRH en fonction de la situation et déduction faite des fonds allocataires prévus à cette fin auxquels peut prétendre le salarié. Exemple : société de transport spécialisée.
- L'**aménagement spécifique du véhicule**, hors options disponibles du véhicule concerné, sera cofinancé avec la MDPH et l'AGEFIPH (15 000 € maximum).

**Aménagement du poste de travail :**

- Après examen du médecin de santé au travail, il pourra être mené des **adaptations du poste de travail et de son accès** (20 000 € maximum).
- Sur demande, la mise en place de **deux jours / semaine de télétravail** à domicile sera acceptée. Pour des situations justifiées par le médecin du travail, le télétravail pourra être supérieur à ces deux jours / semaine.

Chaque salarié en situation de handicap à mobilité réduite utilisant des **vols internationaux** pour des raisons professionnelles obtiendra des déplacements en **sur-classement** exceptionnel sur présentation d'un avis du médecin de santé au travail.

D'une manière générale, est pris en charge tout ce qui n'est pas financé par la Sécurité Sociale, l'institution de prévoyance Humanis et la MDPH - Maison Départementale des Personnes Handicapées. Ainsi, après avis du médecin de santé au travail, pourra être assuré un complément au financement de **prothèses, fauteuils roulants...** (1 400 € maximum)

**Protection de l'emploi des travailleurs handicapés** (§ 4.2 [REF1])

Les salariés handicapés dont l'emploi serait fragilisé bénéficieront d'un reclassement au sein de leur établissement ou d'un autre établissement du groupe proche.

## Evolution de carrière des travailleurs handicapés (§ 7.1 [REF1])

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.

## Autorisations d'absences des salariés handicapés (Article 9 [REF2])

Les salariés handicapés bénéficient d'une **autorisation spéciale d'absence rémunérée d'une semaine par année civile**, dès lors qu'ils sont reconnus en situation de handicap.

Ce congé supplémentaire ne peut être accolé au congé annuel principal.

En accord avec leur direction, les intéressés pourront remplacer la semaine exceptionnelle d'absence par un **aménagement de leur horaire de travail** quotidien ou hebdomadaire, équivalent à une semaine de travail.

## Bénévolat dans une association en relation avec le handicap (§ 4 [REF1])

Les salariés de Thales bénéficient d'autorisations d'absences payées, 4 journées maximum par an, pour des actions de **bénévolat dans une association** en relation avec le handicap.

# Sous-traitance avec le milieu protégé

## Sous-traitance avec le milieu protégé (§ 4.4 [REF1])

Thales s'engage à faire progresser l'utilisation d'Entreprises Adaptées et des ESAT pour des travaux de sous-traitance aux secteurs protégés.

# Epargne salariale

## Allocation pour médailles du travail (Article 16 [REF2])

Les **médailles du travail** seront accordées après 18 ans (vermeil), 25 ans (argent), 30 ans (or) et 35 ans (grand or) de service aux salariés dont le handicap justifie légalement une liquidation anticipée des droits à la retraite.

## Déblocage anticipé des PERCO et PEG (Article 6 [REF5] et Article 1 [REF6])

Les droits constitués dans le plan d'épargne pour la retraite collectif - **PERCO** - ou du plan d'épargne groupe - **PEG** - peuvent être **liquidés sans contrainte de durée en cas d'invalidité** de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS.

Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L.341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

Le déblocage pour ce motif ne peut intervenir qu'une seule fois.

# Retraite des salariés handicapés

## Cotisation retraite (§ 4 [REF1])

Les salariés Thales en situation de handicap travaillant à temps partiel continuent à cotiser sur une base de temps plein, le différentiel de cotisation étant pris en charge par Thales.

## Allocation de départ à la retraite (§ 4.3 [REF1])

Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés - **BOETH** - à leur départ en retraite et depuis au moins 10 ans auront une **majoration de l'allocation de départ en retraite d'un montant de 3 mois de salaire** (demande à faire 12 mois avant le départ).

Les salariés BOETH qui subiraient le coefficient de solidarité temporaire des retraites ARRCO et AGIRC recevront, en compensation, 40% d'un mois salaire brut par année de décote.

## **Actions en faveur d'enfant ou conjoint handicapé**

### **Autorisation d'absence du salarié parent d'enfant handicapé** (Article 3 [REF7])

Une autorisation d'absence rémunérée de 5 jours, est accordée annuellement pour tout salarié ayant à charge un enfant handicapé.

### **Autorisation d'absence du salarié dont le conjoint ou un enfant est handicapé** (§ 2.3 [REF1])

Une autorisation d'absence payée sera accordée dans la limite de quatre demi-journées par an pour accompagner un conjoint ou par enfant en situation de handicap.

### **Semaine exceptionnelle pour 25 ans d'ancienneté** (Article 2 [REF2])

Pour le personnel ayant en charge, à vie, un enfant handicapé, le bénéfice des 5 jours ouvrés de congés payés supplémentaires sera obtenu lorsque le salarié aura atteint 25 ans d'ancienneté sur remise d'une attestation justifiant de cette charge.

### **Aide la formation des enfants en situation de handicap** (Article 1 [REF4])

Sur présentation de justificatifs, Thales participera aux dépenses engagées pour le suivi d'actions de formations diplômantes à hauteur de 1 500 euros par année scolaire maximum pour chaque enfant à charge en situation de handicap de salariés Thales.

### **Aménagements d'horaires des salariés ayant un enfant ou un conjoint handicapé** (§ 4 [REF1])

Des aménagements d'horaires ou une priorité d'accès au télétravail pourront être étudiés pour les salariés dont un enfant ou le conjoint est concerné par une situation de handicap se caractérisant par une autonomie réduite reconnue par les organismes habilités.

### **Régime frais de santé** (§ 4 [REF1])

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.

### **Garantie Décès - Régime de base** (Article 1 [REF4] & § 4 [REF1])

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'un salarié parent d'un enfant handicapé, une rente viagère handicap mensuelle de 500 euros sera versée quel que soit l'âge de l'enfant handicapé et la date de survenue du handicap.

### **Garantie décès - Option 2 : Capital + Rente éducation** (Article 27 [REF2])

La rente éducation de l'option 2 de la garantie décès sera versée sans limite d'âge aux enfants handicapés avant 25 ans.

## **Documents de référence**

[REF1] Accord Groupe en faveur des personnes en situation de handicap - Années 2018-2019-2020 du 27/11/2017

[REF2] Accord sur les Dispositions sociales applicables aux salariés des sociétés du Groupe Thales du 23/11/2006

[REF3] Avenant n°6 à l'accord sur les Dispositions sociales applicables aux salariés du Groupe Thales du 29/03/2011

[REF4] Avenant n°7 à l'accord sur les Dispositions sociales applicables aux salariés du Groupe Thales du 10/04/2012

[REF5] Avenant n°1 à l'accord portant règlement du PERCO du Groupe Thales constitué par Avenant n°1 à l'accord sur les dispositions sociales du 29/03/2011

[REF6] Avenant n°1 à l'Accord de Participation des salariés aux résultats des sociétés du Groupe Thales du 31/07/2009

[REF7] Avenant n°9 à l'accord sur les Dispositions sociales applicables aux salariés du Groupe Thales du 7/07/2014

[REF8] Accord cadre groupe relatif au télétravail du 24/04/2015

Contacts CFTC : Marc de Raphélis-Soissan au 01-69-75-51-45 et Philippe Deslande au 01-34-22-21-02.