
THALES

Accord Groupe
en faveur de l'emploi des personnes
en situation de handicap

Années 2008 - 2009 - 2010 - 2011

GU

Handwritten initials and marks: "R", "3", "AT", "GT", and a circled "R".

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987 modifiée par 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 se donner les moyens de tendre vers un taux d'emploi de 6%.

Ainsi pour les années 2008-2009-2010-2011, cet accord vise donc à poursuivre et à renforcer les différentes actions et nouvelles dispositions qui seront engagées, afin de favoriser et faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap dans chacune des sociétés relevant du périmètre du groupe. Les actions engagées s'articulent autour de quatre axes majeurs :

- ▲ le maintien et le développement de l'emploi des personnels en situation de handicap au travers du recrutement (CDI – CDD – alternance – stagiaires),
- ▲ le maintien des projets technologiques en cours et développement de nouveaux projets en vue de favoriser l'accès à de nouvelles filières professionnelles,
- ▲ le renforcement de l'information et de la communication, ainsi que la sensibilisation au handicap,
- ▲ le développement de l'utilisation d'entreprises adaptées et des ESAT * pour certains travaux de sous-traitance aux secteurs protégés.

Ces actions s'inscrivent pleinement dans le respect des différences et l'équilibre entre tous les 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 que dans le maintien dans l'emploi.

* ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

** FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

*** CRP : Centre de Réinsertion Professionnel

GH

LT
H

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

1.1 - Champ d'application

Le présent accord groupe s'applique à l'ensemble des sociétés relevant du périmètre du groupe Thales France dont le capital est détenu, directement ou indirectement, à plus de 50 % par Thales.

- les sociétés (cf annexe 1) dont le capital est détenu à 50 %, au plus, seront intégrées dans le périmètre du présent accord, sous réserve que Thales exerce une influence dominante au sens de l'article L 439-1 du Code du Travail.

En cas de nouvelle société française intégrant le groupe Thales dans les conditions définies ci-dessus, les parties signataires s'engagent à conclure un avenant à l'accord, dans un délai de 3 mois à compter de l'opération d'entrée de cette nouvelle société dans le périmètre de l'accord pour permettre l'applicabilité de l'accord à la nouvelle société.

Conformément à la loi du 11 février 2005, l'agrément sera sollicité auprès du Préfet du département des Hauts-de-Seine, siège de l'entreprise Thales SA.

1.2 – Bénéficiaires de l'accord

De manière générale, relèvent 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 la reconnaissance de leur état par la Maison Départementale des Personnes Handicapées permet aux intéressés de bénéficier des mesures particulières prévues par l'accord.

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

Afin d'améliorer le taux d'emploi de personnes handicapées dans les sociétés du groupe Thales (3.68% à la signature du présent accord), les signataires souhaitent créer les meilleures conditions permettant :

- d'une part de maintenir dans l'emploi les personnes handicapées dans les sociétés du groupe Thales, ou celles qui pourraient devenir handicapées durant leur carrière professionnelle,
- d'autre part, et indépendamment des salariés handicapés qui quitteront le groupe Thales durant la durée de l'accord, de recruter un nombre déterminé de personnes handicapées et améliorer ainsi le taux d'emploi dans le groupe Thales.

2.1 La gestion des salariés 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,

* ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

** FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

*** CRP : Centre de Réinsertion Professionnel

64

LT
AT
AO

- 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 4 grands axes :
 - le maintien dans l'emploi et son développement,
 - le renforcement des projets technologiques pour favoriser l'accès à de nouvelles orientations professionnelles,
 - le développement de l'information et de la communication,
 - l'utilisation d'entreprises adaptées et des ESAT * pour certains travaux de sous traitance aux secteurs protégés.

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 donc 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.

2.2 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 4 années (2008-2009-2010-2011) à recruter 120 personnes handicapées, dont au moins 50 % représenteront des contrats à durée indéterminée, les contrats à durée déterminée devront être supérieurs ou égaux à 3 mois. Complémentairement à ce plan de recrutement externe, Thales renforcera sa politique d'emploi en faveur du handicap par la mise en place de 30 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 actuellement le plus faible (voir annexe 3).

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

- au rapprochement avec les réseaux spécifiques du handicap via les sites emploi spécialisés,
- à la conclusion de conventions avec des organismes d'insertion (ex. : convention FAGERH **, CRP ***).
- à la participation aux forums écoles ou autres événements spécifiques,
- à la participation à des événements nationaux (ex : semaine pour l'emploi des personnes handicapées),
- au renforcement de partenariats avec les universités,

* ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

** FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

*** CRP : Centre de Réinsertion Professionnel

GU

AD
 LT
 V³
 LG
 AD

- à développer un dispositif de proximité encadré en créant des correspondants « Handicap » par sociétés et bassins d'emploi (Bretagne, Pays de Loire, Centre, Sud-Ouest, Ile de France, Rhône-Alpes, PACA),
- à l'utilisation de moteurs de recherche (ex : Hanploi) spécialisés dans la recherche de candidatures de personnes handicapées.

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

Par ailleurs, la structure Mission Insertion apportera son soutien et son expertise pour contribuer à la tenue 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.

Relais de Mission Insertion, les correspondants handicap société 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 (Médecins, DRH, Secrétaire de CHSCT, Commissions ad hoc, associations, universités, etc) selon les situations.

L'objectif de recrutement sera décliné par Société et bassin d'emploi (cf. Annexe 1), tenant compte du poids respectif de chaque Société et de leur 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 de la commission de coordination et de suivi, instituée par le présent accord.

• 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 est d'autant plus facilitée que s'est opérée une bonne connaissance du 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 la structure de Mission Insertion :

- en favorisant l'accueil de 220 stagiaires (cf. Annexe 1),
- en renforçant les partenariats avec les écoles, universités et les CRP ***,
- en développant les contrats d'alternance.

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, universitaire par une expérience professionnelle concrète. Cet accueil de stagiaires sera ainsi 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 la structure 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 à cette adaptation afin d'en faciliter l'accueil.

* ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

** FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

*** CRP : Centre de Réinsertion Professionnel

EH

Handwritten initials and marks: "AD", "LT", "AD", "LT", "AD", "LT".

Enfin, pour réussir pleinement l'accueil des stagiaires, la structure Mission Insertion veillera, en amont avec les correspondants Handicap Société et les correspondants bassins d'emplois, en fonction du handicap, à sensibiliser le manager, préparer l'environnement de travail et assurer un tutorat spécifique pendant la phase de 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 société.

- Le parrainage 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'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 d'étudiants par binômes de tuteurs (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 mise en œuvre.

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 Thales en faveur du handicap et en vue de l'identification des candidats,
- détachements, mi-temps de salariés prêts à assurer des heures d'enseignement,
- conseils sur les cursus de formation,
- accueil d'élèves ou de formateurs d'établissement spécialisés, visites pédagogiques et toutes autres formules visant à faciliter l'insertion ultérieure des personnes handicapées pour une meilleure connaissance de l'entreprise.

- Mesures d'accompagnement ou plan d'embauche

Tutorat d'intégration : pour garantir la bonne intégration de personnes handicapées cela nécessite le plus souvent en amont de préparer l'environnement de travail dans lequel le salarié sera amené à évoluer et mettre en place une personne servant de référent, si nécessaire, pour informer, supporter tout au long de sa phase d'intégration. C'est pourquoi le groupe Thales facilitera la mise en place de tuteurs en les formant et dont les moyens et le temps nécessaires consacrés à cette action 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. Par ailleurs, toujours dans le souci de faciliter cette insertion, il pourra complémentarément être mis en œuvre :

- **la formation professionnelle** : Ces 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.

* ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

** FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

*** CRP : Centre de Réinsertion Professionnel

GH

✓
R- 45
AD
LQ

- *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 complémentirement par Mission Insertion selon les modalités fixées au paragraphe 2.4 « Maintien dans l'emploi ».

2.3 Autres actions favorisant l'insertion et la formation des salariés en situation de handicap

Sur présentation de justificatifs, le groupe 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.

De même, des solutions d'aménagement d'horaire ou d'organisation du travail pourront être étudiées pour les salariés dont les enfants ou le conjoint sont concernés par une situation de handicap se caractérisant par une autonomie réduite.

Enfin, toujours dans un souci de favoriser les actions en faveur des handicapés en vue de relever le niveau de qualification, le groupe veillera :

- à accompagner 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 2 journées maximum par an pour raisons d'actions de bénévolat dans une association en relation avec le handicap. 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.

2.4 Maintien dans l'emploi des personnes handicapées

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

A cette fin, les sociétés du groupe Thales veillent à mettre en œuvre les aménagements de postes et 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 de 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 handicap société, en concertation avec le secrétaire du CHSCT valideront, avec le correspondant handicap Société et le correspondant bassins 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 :

GH

LT
AD
JT

- **Analyse de la situation professionnelle** : il 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 avoir vu le médecin de santé au travail, il s'agira de mener les adaptations nécessaires pour compenser le handicap. Les études préalables éventuelles pour définir les adaptations au poste de travail seront prises en charges également.
- **Accessibilité des locaux** : L'entreprise veillera à ce que l'accessibilité des locaux soit conforme aux situations de handicap. Dans ce cadre, un avis préalable du Responsable Mission Insertion sera préalablement donné avant l'acquisition éventuelle de nouveaux bâtiments (location, achats) et sera communiqué à la Direction Immobilière Groupe. Ainsi, le financement sera possible si et seulement si 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. Dans le cas où le montant des travaux et/ou de l'étude préalable étaient supérieurs aux financements fixés en Annexe 2, un cofinancement pourra être sollicité auprès de l'AGEFIPH après avis de la commission société ou du CHSCT.
- **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 du 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 travail.

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. 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) sera versée. 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 l'AGEFIPH. Un avis du CHSCT sera joint à la demande.

- **Equipements individuels** : d'une manière générale, est pris en charge tout ce qui n'est pas financé par la sécurité sociale et l'institution de prévoyance NOVALIS pour lequel le salarié cotise dans l'entreprise. Ainsi, complémentairement à ces prises en charge

* ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

** FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

*** CRP : Centre de Réinsertion Professionnel

G11

Handwritten initials and marks: "R", "LT", "AD", "LT" with checkmarks.

préalables, pourront être pris en charges les financements complémentaires nécessités après avis du médecin de santé au travail (prothèses, fauteuils roulants, ...).

- **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 seront transmises par écrit et de manière détaillée au correspondant société et au correspondant bassins 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 bénéficiaires de l'obligation d'emploi 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 ou si celui-ci a disparu, dans le groupe, en privilégiant le bassin d'emploi. Cette garantie n'est assurée qu'aux travailleurs qui auront déclaré leur handicap auprès de la Maison Départementale Des Personnes Handicapées avant l'éventuelle notification de la décision pour raison économique.

2.6 Politique relative à la sous-traitance avec le milieu protégé

Le groupe Thales s'engage à privilégier chaque fois que cela est possible le recours à l'utilisation d'Entreprises Adaptées et des ESAT * pour certains travaux de sous-traitance aux secteurs protégés. Ce renforcement de l'utilisation de ces entreprises devrait ainsi permettre :

- l'acquisition par les travailleurs handicapés de compétences professionnelles reconnues,
- faciliter l'insertion de personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

Les sociétés du groupe entretiennent des relations avec le secteur protégé (ESAT *). Afin de favoriser le développement de ces relations de travail, il est souhaitable et nécessaire d'accroître et diffuser l'information sur les possibilités existants de collaboration les plus adaptées.

Ainsi il sera donc mis à disposition de l'ensemble des entreprises du groupe un référentiel par prestations des entreprises en secteur protégé afin d'en faciliter le cas échéant leur utilisation.

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

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

* ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

** FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

*** CRP : Centre de Réinsertion Professionnel

GH

Y3

LT

LT

AD

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

Faciliter l'intégration des personnes handicapés au milieu ordinaire de travail passe par 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 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/socialresponsability/pub/index.cfm>).

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,
- les correspondants Sociétés et les correspondants bassins d'emplois en charge du handicap.

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

CHAPITRE IV - LA TECHNOLOGIE THALES AU SERVICE DU HANDICAP

4.1 Développer des projets pour favoriser l'accès au savoir et à 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 actuels sur lesquels Thales a décidé de s'engager pour les 4 prochaines années sont les suivants :

- Le projet « Orthèse Exosquelétique » dont l'objectif est de concevoir un système physique de compensation permettant de restaurer certaines mobilités de l'épaule et du coude (orthèse) en se basant sur un modèle du comportement biomécanique du membre supérieur ; ce projet étant destiné aux personnes souffrant de déficience motrice des membres supérieurs, dans le but d'améliorer leur vie sociale.

* ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

** FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

*** CRP : Centre de Réinsertion Professionnel

64

Handwritten initials and marks: "M", "L", "V", "AD", "L".

- Le 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.
- Le projet concernant l'Autisme qui 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'hôpital Robert Debré.
- Le projet concernant l'élaboration d'une norme « Entreprise Handi-Accueillante » mené en partenariat avec l'AFNOR et en groupes multi-entreprises ; c'est-à-dire la mise en place de bonnes pratiques pour favoriser l'accès à l'emploi.

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 personne, les Directions opérationnelles des sociétés Thales auxquelles sont confiées 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 Egalité 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 soit examiné 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 ces dispositions seront prises pour lui permettre de suivre cette formation.

* ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

** FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

*** CRP : Centre de Réinsertion Professionnel

GM

LT
AD
HT

5.2 Aménagement des horaires des salariés handicapés

Sur recommandation du médecin, 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 déficient visuel qui proposeraient leurs services pour faciliter leur accompagnement, 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 carrières

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 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 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. Pour ce faire, une coordination sera menée à deux niveaux :

▲ *Au niveau Groupe Thales :*

6.1 Pilotage de l'accord

Pour garantir la bonne applicabilité 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.

* ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

** FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

*** CRP : Centre de Réinsertion Professionnel

6/11

AL
LT
V
AD

■ 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 au niveau groupe, signataire du présent accord nommés par les Intercentres Thales.

Attributions

- 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 au plus tard effectuée **en mars** de chaque année.
- Voter **en mars** le budget prévisionnel annuel.
- 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 stagiaires, partenariat école, maintien dans l'emploi et compensation handicap).
- Voter **en juin** de chaque année le rapport annuel de Mission Insertion de l'année n-1 établi par l'expert comptable qui sera désigné **en octobre** de chaque année.
- Suivre les différents plans d'actions menés chaque année et suivre la tenue des objectifs de l'accord.
- Proposer des décisions d'améliorations ou d'actions complémentaires qu'il conviendrait de lancer pour garantir la bonne application de l'accord.

Pour faciliter le bon fonctionnement de cette commission 8 heures par an (hors tenue de réunions) seront affectées pour chaque membre de ces commissions. Ces heures n'incluent pas les temps de déplacement et de présence en réunion. Les décisions de la commission sont prises à la majorité simple de ses membres.

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'action avec la société, afin de corriger l'écart constaté 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 d'envisager 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 de l'accord, qui doivent être salarié du groupe Thales.

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

▪ Disposition communes

Ces deux instances se réuniront trois fois par an, à l'initiative du Directeur du Développement Social du groupe, soit, **en mars, juin et décembre** de chaque année.

* ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

** FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

*** CRP : Centre de Réinsertion Professionnel

64

AD
LT
V
AD
LT

Pour faciliter le bon fonctionnement de ces deux commissions, 8 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. Ces réunions seront précédées, 8 jours avant la date présumée de la réunion, de l'ordre du jour ainsi que des documents prévus à cet effet.

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 et interviendra en qualité d'expert. 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 Société et des correspondants handicap par bassin d'emplois,
- la consolidation des résultats et 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 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
- L'activation des relations écoles 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 Groupe, animera le réseau bassins d'emplois 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 société,
- 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 Alpe
 - 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.

* ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

** FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

*** CRP : Centre de Réinsertion Professionnel

GH

V3

R

LT
AD
18

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, qui sera audité par l'expert comptable désigné par la commission d'orientation, de coordination et de suivi de l'accord.

Le Responsable de Mission Insertion établit un rapport annuel d'activité du groupe qui sera audité par l'expert comptable désigné par la Commission d'orientation, de coordination et de suivi de l'accord.

Enfin, chaque année, il sera établi :

- le rapport annuel d'activité de Mission Insertion
- le rapport annuel de l'expert comptable

qui seront transmis chaque année :

- 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
- au Directeur départemental du travail du siège du groupe Thales
 - à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
 - à l'AGEFIPH

CHAPITRE VII - L'ORGANISATION AU NIVEAU DES SOCIETES

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.

* ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

** FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

*** CRP : Centre de Réinsertion Professionnel

GU

AD

AD
LT
AD
LT

- Correspondant handicap au sein de chaque société
La Direction des Ressources Humaines de chaque société sera chargée de désigner un Correspondant handicap. 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'Île-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 ETABLISSEMENT

Composition et fonctionnement

Dans chaque société dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés, au moins une Commission Emploi Handicap est mise en place. 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 300 personnes, le CHSCT assurera le rôle de la Commission.

La Commission Emploi Handicap est composée des membres permanents suivants :

- le Directeur des Ressources Humaines ou son représentant,
- un représentant de chaque Organisation Syndicale signataire de l'accord,
- un représentant du CHSCT ou deux dans le cas de plusieurs CHSCT,
- 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. La Commission pourra se réunir en session extraordinaire si au moins la moitié de ses membres le demandent.

Les personnes composant la Commission disposent des moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches. Le temps dédié à cette commission sera de quatre 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 300 salariés, réalisera un suivi trimestriel de l'accord groupe en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap pour l'établissement qui le concerne.

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

* ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

** FAGERN : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

*** CRP : Centre de Réinsertion Professionnel

GU

AL
V
BT
JT

Attributions

Les attributions de la commission emploi handicap sont les suivantes :

- Elaborer chaque année le plan d'actions en matière d'intégration, dans le cadre des objectifs fixés par l'accord de référence.
- Valider les résultats des actions mises en oeuvre, débattre de l'évolution des pratiques d'intégration sur le site et décider de toutes améliorations utiles.
- Prendre connaissance des sommes remontées à Mission Insertion et des aides obtenues par cette structure
- Demander l'assistance de la Mission Insertion en fonction des problèmes posés.
- Se prononcer le cas échéant, sur le principe des actions à mettre en oeuvre localement au bénéfice des salariés handicapés ou de l'ensemble de l'unité. Les actions sont validées en dernier ressort par Mission Insertion.

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 proposé 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 la 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 la Mission Insertion.

CHAPITRE VIII - ORGANISATION AU NIVEAU DES BASSINS D'EMPLOIS

▲ 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 seront créées.

La Commission Emploi Handicap est composée des membres permanents suivants :

- les correspondants bassins d'emplois,
- les Directeurs Ressources Humaines des entreprises/établissements concernés ou leur représentant,
- un représentant de chaque Organisation Syndicale signataire de l'accord,
- un représentant des CHSCT de chaque société,
- un représentant de la Médecine de Santé au Travail,
- un représentant des Assistantes Sociales.

La Commission Emploi Handicap se réunit une fois par semestre à l'initiative du correspondant. Ce dernier sera chargé d'animer le groupe. La Commission pourra se réunir en session extraordinaire si au moins la moitié de ses membres le demande.

Les personnes composant la Commission disposent des moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches. Le temps dédié à cette commission sera de quatre heures, payées par chaque Société

* ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

** FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

*** CRP : Centre de Réinsertion Professionnel

GH

V

LT
AD
HT

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, dans le cadre des objectifs fixés par l'accord de référence.
- Valider les résultats des actions mises en œuvre, débattre de l'évolution des pratiques d'intégration sur le site et décider de toutes améliorations utiles.
- Prendre connaissance des sommes remontées à Mission Insertion et des aides obtenues par cette structure.
- 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 l'unité. 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 (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés) et contributions collectées par THALES

Dans le cadre de ses obligations légales, chaque entreprise et chaque établissement établira pour le 1^{er} février de chaque année :¹

- o La DOETH et ses annexes avec les justificatifs. Elle sera transmise à la DDTEFP de chaque établissement et une copie de la DOETH et des justificatifs correspondants seront transmis 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 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.

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

* ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

** FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

** CRP : Centre de Réinsertion Professionnel

GU

Handwritten initials and marks: "A", "R", "LT", "PT", "R", "LT", "PT".

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.

Les montants des mesures sont indiqués en annexe 2. Ils feront 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.

Dans l'hypothèse, où le présent accord ne serait pas suivi par un nouvel accord après le 31 décembre 2011, les fonds non utilisés de Mission Insertion seraient transférés à l'AGEFIPH conformément aux dispositions légales.

9.3 Cas des sociétés avec plusieurs établissements

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 Durée de l'accord

L'accord groupe est conclu pour une durée de 4 ans, soit du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2011.

10.2 Entrée 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.

10.3 Formalités

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, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine, 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.

* ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

** FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

*** CRP : Centre de Réinsertion Professionnel

GM

AD
L
AD
HT

Fait à Neuilly en 10 exemplaires, le 17 octobre 2007

Pour la Direction du Groupe :

Le Directeur des Ressources Humaines Groupe
Yves BAROU

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT
Guy HENRY

CFE-CGC
Hervé TAUSKY

CFTC
Alain DESVIGNES

CGT
Laurent TROMBINI

FO
Dominique ALLO

ANNEXES

OH

AD
AD
LT
HT

ANNEXE 1**Groupe THALES - ACCORD GROUPE 2008-2011****en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap**

Les objectifs de recrutement et d'accueil de stagiaires sont ventilés entre les sociétés suivantes :

DIVISION	Dénomination sociale	Département	EFFECTIFS REELS AU 13/06/2007	OBJECTIFS 2008-2011		
				STAGIAIRES	RECRUTEMENT	TOTAL RECRUTEMENT + STAGIAIRES
DIVISION AERONAUTIQUE			9473	67	26	93
AERO	THALES AVIONICS ELECTRICAL MOTORS S.A.	78	55			
AERO	THALES AVIONICS ELECTRICAL SYSTEMS S.A.	78	477	3	2	5
AERO	THALES AVIONICS LCD SA	38	216	2	1	3
AERO	THALES AVIONICS S.A.	92	4096	40	16	41
AERO	THALES COMPUTERS S.A.	83	100			
AERO	THALES MICROELECTRONICS S.A.	35	427	3	2	5
AERO	THALES SYSTEMES AEROPORTES S.A.	78	3966	18	5	38
AERO	UMS	91	136	1		1
HORS DIVISION			3157	28	15	43
H.D.	GERIS CONSULTANTS	75	15	1		1
H.D.	Société en Nom Collectif THALES VP	91	24			
H.D.	THALES S.A.	92	924	7	4	11
H.D.	THALES ASSURANCES ET GESTION DES RISQUES S.A.	92	7			
H.D.	THALES UNIVERSITE S.A.	78	60	4	2	6
H.D.	THALES INTERNATIONAL S.A.	92	126	1	1	2
H.D.	FACEO PROPERTY MANAGEMENT	92	22			
H.D.	THALES ELECTRON DEVICES S.A.	78	1625	12	7	19
H.D.	TRIXELL	38	354	3	1	4
DIVISION NAVAL			1071	8	4	12
Naval	SOCIETE DE CONSTRUCTIONS MECANIQUES A. PONS	13	54			
Naval	THALES SAFARE S.A.	06	84	1		1
Naval	THALES UNDERWATER SYSTEMS SAS	06	933	7	4	11
DIVISION ESPACE			4346	31	14	45
ESPACE	THALES ALENIA SPACE		4346	31	14	45
DIVISION SOLUTIONS DE SECURITE & SERVICES			6195	23	24	47
D3S	GROUPE ODYSSEE	78	90	1		1
D3S	THALES e-TRANSACTIONS S.A.	78	48			
D3S	THALES Sécurité SYSTEMS S.A.S.	92	468	4	4	8
D3S	THALES Transportation Systems S.A.	91	807	4	4	8
D3S	THALES RAIL. SIGNALLING SOLUTIONS	75	95	1		1
D3S	WYNID TECHNOLOGIES	34	77			
D3S	THALES SERVICES SAS	75	4490	12	16	28
D3S	THALES ENGINEERING & CONSULTING SA	92	19			
D3S	THALES GEODIS FREIGHT & LOGISTIC	92	101	1		1

* ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

** FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

*** CRP : Centre de Réinsertion Professionnel

Page 22/29

84

on LT JT

DIVISION	Dénomination sociale	Département	EFFECTIFS REELS AU 13/06/2007	OBJECTIFS 2008-2011		
				STAGIAIRES	RECRUTEMENT	TOTAL RECRUTEMENT + STAGIAIRES
DIVISION SYSTEMES AERIENS			2933	18	12	30
AS	THALES AIR SYSTEMS.	94	2334	14	10	24
AS	THALES-RAYTHEON SYSTEMS COMPANY SAS	91	599	4	2	6
DIVISION SYSTEMES TERRESTRES ET INTERARMEES			6372	45	25	70
LJ	ARISEM SAS	91	22			
LJ	GERAC	46	43			
LJ	TDA ARMEMENTS S.A.S.	45	295	2	1	3
LJ	THALES ANGENIEUX S.A.	42	191	1		1
LJ	T2M	45	43			
LJ	THALES COMMUNICATIONS SA	92	4723	35	20	55
LJ	THALES CRYOGENIE S.A.	33	59			
LJ	THALES LASER S.A.	91	55			
LJ	THALES OPTRONIQUE S.A.	78	941	7	4	11
TOTAL				220	120	340

* ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

** FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

*** CRP : Centre de Réinsertion Professionnel

Page 23/29

GM

R
AD
LT
AT

ANNEXE 2

Groupe THALES

ACCORD GROUPE 2008-2011

en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap

Les montants indiqués sont des plafonds pour l'année 2008.

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	3 300 €
Formation pour le reclassement professionnel	5 500 €
Equipements individuels	2 200 €
Tutorat	1 100 €
Aménagement de poste	13 200 €
Accessibilité des locaux	16 500 €
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 €

* ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

** FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

*** CRP : Centre de Réinsertion Professionnel

SH

R

LM

AP
LT
HT

ANNEXE 3 (SUITE)

Groupe THALES

ACCORD GROUPE 2008-2011

en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap

Bilan qualitatif annuel des actions de la société

- Nature et nombre de réunions consacrées à l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap :

- Thème(s) abordé(s) :

- Action(s) engagée(s) :

- Action(s) à valoriser par le Groupe :

- Difficultés rencontrées :

- Suggestions / Remarques :

64

MR
CT
AD
JT

ANNEXE 4
Groupe THALES
ACCORD GROUPE
en faveur des personnes en situation de handicap
BILAN ANNUEL DE L'ETABLISSEMENT
Année

Société :	Etablissement :
TAUX D'EMPLOI ET CONTRIBUTION	
- Effectif de l'Etablissement inscrits au 31 Décembre	
- Effectif d'assujettissement	
- Nombre de salariés handicapés	
- Nombre d'unités bénéficiaires théoriques (quota : 6%)	
- Nombre d'unités bénéficiaires de l'Etablissement	
- Nombre d'unités de sous-traitance	
- Nombre d'unités de stagiaires	
- TOTAL DES UNITES BENEFICIAIRES	
- Taux d'emploi (= nombre d'unités bénéficiaires recensées/effectif d'assujettissement)	
- Nombre d'unités bénéficiaires manquantes avant minoration	
- Montant de la contribution avant minoration	
- Minorations au titre des efforts consentis par l'employeur	
- Coefficient d'Ecap	
- Nombre d'unités bénéficiaires manquantes après minoration	
- MONTANT DE LA CONTRIBUTION APRES MINORATION	

Actions réalisées	Nbre	Dépenses Mission Insertion	Dépenses Société
CDI			
CDD			
Intérimaire			
Alternance			
Stagiaire : - Tutorat			
- Parrainage			
Actions de compensation du handicap et Maintien dans l'Emploi :			
(- Bilan - Formation - Accompagnement - Reclassement - Transport - Prothèse - Véhicule aménagé - Aménagement de poste - Accessibilité)			
Détail des actions			
Personne à contacter :			
Visa du DRH	Visa de la Commission Emploi Handicap ou du CHSCT		
Date :	Date :		

OH

R

AD
LT

ANNEXE 5

Procédure concernant les actions de maintien dans l'emploi prises en compte dans le cadre de l'accord Groupe

1. Principe :

L'unité de Thales concernée initie l'action de maintien et passe commande aux « fournisseurs » et paie les « fournisseurs »

L'unité de Thales demande à mission insertion la participation financière (partielle ou totale) dont le montant est fixé dans le cadre de l'accord Groupe. Cette demande se fait selon la procédure suivante :

2. Procédure :

- a. Le correspondant handicap de l'unité Thales fait parvenir pour acceptation à Mission Insertion la « Fiche de demande d'intervention » complétée avec les justificatifs nécessaires (voir Fiche jointe)**
- b. Mission Insertion rédige vers le compte de l'unité Thales la demande d'Achat (DA) correspondante et la fait approuver selon le dispositif en vigueur.**
- c. La DA approuvée est envoyée au service achat du siège qui établit vers l'unité de Thales une commande.**
- d. A réception de la commande l'unité Thales engage les actions définies dans la « Fiche de demande d'intervention ».**
- e. Après réalisation l'unité de Thales émet la facture correspondant à la DA vers le service comptabilité du Siège.**
- f. Cette facture est payée par clearing Thales après validation dans Mission Insertion et selon le dispositif en vigueur.**

GM

LM DO HT
LT

ANNEXE 6

FICHE DE DEMANDE D'INTERVENTION

Fiche à compléter et à renvoyer à Mission Insertion
à chaque demande

Référence Mission Insertion :

Date :

<ul style="list-style-type: none">• Société et site concernés :• Nom / Fonction et N° de tél. du demandeur :	
<ul style="list-style-type: none">• Nature de l'action :	
<ul style="list-style-type: none">• Justificatifs à joindre :	<ul style="list-style-type: none">- Devis- Certificat du médecin du travail- Reconnaissance de travailleur handicapé
<ul style="list-style-type: none">• Contexte :	
<ul style="list-style-type: none">• Budget prévisionnel :	
↳ Décision de la Direction de Mission Insertion :	
<input type="checkbox"/> Demande acceptée	
<input type="checkbox"/> Demande refusée	
Date :	Signature

GH

AD
LT