

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

DRH-140064

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A
L'EMPLOI ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES
PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

ENTRE :

La société **DASSAULT AVIATION** dont le siège est 9 Rond Point des Champs
Élysées Marcel Dassault - 75008 PARIS,

représentée par **Monsieur Jean-Jacques CARA**, Directeur des Relations Sociales et
des Ressources Humaines.

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales ci-après :

C.F.D.T.

C.F.E.-C.G.C.

C.G.T.

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PR. JK
RB PE

1 PREAMBULE

La société Dassault Aviation développe depuis longtemps une politique visant à mieux intégrer et à maintenir dans l'emploi les personnes handicapées au sein de la société et à nouer des partenariats avec les entreprises du secteur protégé et adapté.

La volonté des partenaires sociaux s'est concrétisée par la signature de plusieurs accords qui ont permis de mettre en œuvre des actions majeures et d'obtenir des résultats probants en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des salariés visés par les dispositions de l'article R.5212-12 du Code du travail.

Sur la durée du précédent accord, les efforts de la Société se sont axés sur :

- l'accueil de travailleurs handicapés (CDI/CDD, alternants, stagiaires) ;
- la reconnaissance et la déclaration du handicap ;
- le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les aménagements de postes.

Les différentes campagnes d'information et de sensibilisation menées au sein des établissements ont également contribué à sensibiliser les salariés et les managers sur le handicap et faire ainsi évoluer le regard de chacun sur ce sujet, encourageant par là les salariés qui le souhaitent à entamer les démarches pour faire reconnaître leur handicap.

Tous ces efforts ont permis de faire évoluer de façon significative le taux d'emploi global de travailleurs handicapés qui est passé de 7,49% en 2010 à 9,28% en 2013 au niveau de la société.

Un cap important a par ailleurs été franchi en 2011 avec un taux d'emploi supérieur à 6% sur tous les établissements, réalisé essentiellement grâce à l'emploi direct de salariés.

L'atteinte de ces objectifs est en grande partie liée à la dynamique d'entreprise insufflée par CAP AVENIR et à l'implication de ses membres.

Les commissions mises en place dans ce cadre ont contribué à la mutualisation et à la diffusion des bonnes pratiques en vigueur dans les établissements.

Le partenariat avec l'association Hanvol (spécialisée dans la formation de personnes handicapées dans les métiers de l'aéronautique et spatiale) s'est développé sur la durée du précédent accord et a permis l'insertion sociale de personnes éloignées du milieu professionnel.

Les parties souhaitent également poursuivre la prise en compte de la situation des salariés dont le conjoint, marié ou pacsé, ou l'un des enfants à charge présente une déficience reconnue.

Afin de maintenir la dynamique engagée, les parties ont souhaité, dans ce nouvel accord, poursuivre et renforcer les actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

RB
RR

Sur la durée de cet accord, la Société vise ainsi à :

- Développer les interactions et les échanges de bonnes pratiques entre les établissements, notamment via l'amélioration de la communauté Deltanet ;
- Accroître les connaissances et les compétences des acteurs du handicap (membres des commissions locales, du comité de pilotage, des CHSCT, acheteurs...) par le biais de formations et de sensibilisations ;
- Poursuivre la démarche visant à faciliter et encourager la reconnaissance du handicap et à mieux concilier handicap et vie professionnelle ;
- Renforcer le maintien dans l'emploi en collaboration avec l'ergonome Société embauchée le 1^{er} janvier 2014 ;
- Maintenir le niveau d'accueil des travailleurs handicapés (CDI/CDD, alternants, stagiaires) malgré les difficultés pour trouver des candidats qualifiés pour les métiers du secteur aéronautique.

Dassault Aviation entend par ailleurs rester, dans les années futures, à un niveau d'emploi des salariés handicapés intégrant le secteur protégé et adapté supérieur aux obligations légales de 6%.

2 ACTEURS ET MISSIONS

2.1 Le coordonnateur

Un coordonnateur désigné par la Direction des Ressources Humaines (DRH) assure le pilotage des actions menées pour atteindre les objectifs fixés par le présent accord.

Ainsi, il :

- coordonne ces actions dans le respect des délais et budgets définis, en liaison avec les commissions locales ;
- anime et coordonne les actions avec le comité de pilotage et assure le retour d'expériences ;
- conseille les commissions locales et propose toutes actions qu'il estimerait utiles ;
- collecte les données internes et externes et informe les différents acteurs prenant part aux actions de progrès ;
- assure les relations avec les organismes spécialisés ;
- réunit les données des résultats qualitatifs et quantitatifs dans un rapport annuel.

RB
PR.

DRH-N°140064 -26/05/2014

2.2 Le comité de pilotage CAP AVENIR

Un comité de pilotage de l'accord est constitué au niveau de l'entreprise.

Il est composé de trois membres par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et de quatre membres de la direction dont le médecin coordonnateur et le coordonnateur du présent accord.

Les organisations syndicales s'efforceront de désigner des membres originaires des différents établissements afin de permettre à l'ensemble des établissements d'être représentés au sein du comité de pilotage.

Le nom des membres de ce comité de pilotage est porté à la connaissance du personnel par tout moyen approprié.

Il examine avec le coordonnateur les plans d'actions prévisionnels annuels de chaque établissement et détermine les actions prioritaires et le cadre budgétaire nécessaire à leurs réalisations. En cas de désaccord, la Direction des Ressources Humaines est saisie pour décision.

Il exerce une mission de contrôle et de suivi budgétaire. Il est le garant de l'application de l'accord pour les actions menées dans le cadre de CAP AVENIR.

Il assure la promotion de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Il valide, en accord avec le coordonnateur, tout projet qui lui est soumis par les commissions locales.

Tout dossier présenté au comité de pilotage doit remplir les conditions suivantes :

- La fiche de présentation du projet ou de l'action doit être complétée des informations et/ou pièces justificatives nécessaires à une prise de décision par le comité de pilotage.
- La fiche de présentation doit être validée au préalable par la commission locale.

Il se réunit physiquement au minimum deux fois par an et est saisi chaque fois que nécessaire par les moyens de communication modernes : messagerie, visioconférence, OCS, etc. Un compte-rendu est réalisé à l'issue de chaque réunion et diffusé par le coordonnateur à l'ensemble des membres, aux membres des commissions locales ainsi qu'aux Délégués Syndicaux Centraux.

Par ailleurs, lors des réunions du comité de pilotage, des actions d'information/sensibilisation pourront être organisées sur des thématiques liées au handicap, avec la participation éventuelle de personnalités extérieures.

Chaque année, le Comité Central d'Entreprise est informé du bilan d'insertion des salariés handicapés de l'année précédente ainsi que des projets de l'année en cours.

RB

FE

PA.

DRH-N°140064 -26/05/2014

MC

2.3 La commission locale pour l'insertion et le maintien dans l'emploi CAP AVENIR

Dans chaque établissement est constituée une commission locale pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Cette commission est composée :

- d'une personne désignée par chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement ;
- d'une personne membre du CHSCT, désignée par celui-ci et à l'occasion du renouvellement du CHSCT ;
- du médecin du Travail éventuellement accompagné d'une infirmière désignée par ses soins ;
- de l'Assistante Sociale lorsque l'établissement en dispose ;
- d'une personne du service des Ressources Humaines désignée par la Direction de l'établissement qui assure la présidence. Elle peut se faire assister d'une personne de son choix.

Le nom des membres de cette commission est porté à la connaissance du personnel de l'établissement par tout moyen approprié.

La commission locale propose en début d'année un plan d'actions prévisionnel budgétisé.

Après accord du comité de pilotage, elle met en œuvre les actions retenues. Toute demande de validation d'action doit être accompagnée d'un dossier justificatif complet.

De façon générale, la commission locale a pour mission d'animer la mise en œuvre des dispositions du présent accord et d'assurer la promotion de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Cette commission se réunit chaque fois que nécessaire et au minimum trois fois par an. Un compte-rendu est réalisé à l'issue de chaque réunion et diffusé par le président aux membres de la commission locale ainsi qu'aux membres du comité de pilotage. Ce compte-rendu sera accessible à l'ensemble des commissions locales.

Par ailleurs, lors des réunions de la commission, des actions d'information/sensibilisation pourront être organisées sur des thématiques liées au handicap, avec la participation éventuelle de personnalités extérieures.

Le président de la commission locale la représente auprès du comité de pilotage et du coordonnateur. Il rend compte au Comité d'Etablissement de janvier du bilan annuel des actions menées dans l'établissement. Ce bilan sera porté à la connaissance des salariés de l'établissement par tous moyens appropriés.

RB
AR. PE

2.4 Contribution des CHSCT au suivi des questions relatives à l'emploi et au maintien dans l'emploi des salariés handicapés

Conformément à l'article L.4612-11 du Code du Travail, les CHSCT sont associés à la recherche et à la mise en œuvre de solutions permettant le maintien et l'insertion dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Chaque année, il est procédé à un bilan global des actions réalisées pour faciliter l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

3 MOYENS FINANCIERS DE L'ACCORD

La Société Dassault Aviation ayant une politique d'emploi national, le calcul du taux d'emploi des salariés handicapés s'effectue au niveau de l'entreprise conformément à l'article R 5212-18 du Code du Travail.

Les actions et les budgets mis en œuvre dans le cadre des précédents accords font qu'à ce jour, et depuis 2011, tous les établissements ont un taux d'emploi supérieur à 6%.

Afin de prolonger cette dynamique et de poursuivre les actions engagées par les commissions et le comité de pilotage CAP AVENIR, Dassault Aviation souhaite maintenir, dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, un budget spécifique plafonné à 400.000 Euros par an. En tout état de cause, les budgets, sur la durée de l'accord, ne pourront être inférieurs aux sommes qui devraient être versées à l'Agefiph en l'absence d'accord.

4 PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL

4.1 Embauches

Concernant le plan d'embauche, celui-ci s'inscrit dans le cadre plus global de la politique de l'emploi de la société. Le recrutement des personnes handicapées s'effectue en cohérence avec les besoins en compétences de l'entreprise. Dassault Aviation exploitera tous les canaux de recrutement existants, ainsi que la possibilité d'accompagnement en terme de formation, afin de favoriser et de faire émerger les candidatures de personnes handicapées.

L'outil de recrutement SGR (Système de Gestion du Recrutement), mis en place en 2013, permet ainsi à chaque candidat qui le souhaite de déclarer sa qualité de travailleur handicapé. Cette déclaration lors de la candidature permet aux recruteurs, si cela s'avère nécessaire, d'adapter l'organisation et le déroulement des entretiens. De plus, les éventuels frais de déplacement engagés par un candidat handicapé pour se rendre à un entretien pourront être pris en charge par la Société dès le premier entretien.

Tout en veillant à privilégier les recrutements en contrat à durée indéterminée, l'entreprise facilitera l'insertion des personnes handicapées en mobilisant, quand cela sera nécessaire, des recrutements en contrat à durée déterminée.

L'accompagnement individualisé peut, en fonction du handicap, s'avérer utile. Il constitue un gage de réussite de l'insertion professionnelle dans l'entreprise. Sur la base du volontariat et de préférence dans l'environnement du salarié handicapé, une disponibilité limitée à 20 heures par mois sera accordée au salarié volontaire pour accompagner le nouvel embauché, après autorisation du comité de pilotage et de la hiérarchie. Cette disponibilité est accordée pour une durée maximum de 6 mois et sera prise en compte sur le budget CAP AVENIR.

Les parties signataires ont convenu de porter l'objectif total minimum à 11 embauches pour les années 2015 à 2017, alors même qu'il est de plus en plus difficile de recruter des travailleurs handicapés ayant un niveau de qualification adapté aux métiers de la Société. Ces embauches seront, dans toute la mesure du possible, essentiellement réalisées en contrat à durée indéterminée.

4.2 Formation en alternance

Afin de favoriser le recrutement de personnes handicapées et participer au développement et à l'acquisition de compétences, Dassault Aviation souhaite poursuivre les actions mises en œuvre avec le monde éducatif et les acteurs œuvrant pour l'insertion et la reconversion des personnes handicapées.

Par ailleurs, les alternants handicapés peuvent bénéficier de certaines aides de l'Agefiph liées à leur situation. Les commissions locales CAP AVENIR les aideront, si nécessaire, à compléter leur demande.

Afin d'accompagner à leur arrivée les salariés handicapés qui le souhaitent et pour faciliter leur intégration, des tuteurs ou maîtres d'apprentissage se trouvant dans l'environnement de travail proche pourront, sur la base du volontariat, exercer cette mission durant leur temps de travail.

Ils pourront bénéficier, à leur demande, de formations particulières (accompagnement du handicap, langage des signes, ...) pour faciliter leur mission. Par ailleurs, ils disposeront aussi d'un maximum de 15 heures par mois, dont le financement est imputé sur le budget CAP AVENIR, après autorisation du comité de pilotage.

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage volontaires accompagneront et guideront le salarié handicapé tout au long de son contrat.

Sur la durée de l'accord, l'objectif plancher est fixé à 10 contrats en alternance.

4.3 Actions en faveur de l'enseignement et des associations et centres pour handicapés

Afin de s'impliquer en faveur des personnes handicapées pour les aider à développer leur formation et leurs perspectives d'emploi, la Société poursuivra des partenariats, en lien avec ses métiers, avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Des aides diverses peuvent être apportées à ces structures en matière d'offres de stages dans l'entreprise, de visites d'usines, d'apports de compétences, etc.

Une recherche de partenariat sera également menée auprès des centres de rééducations professionnelles et fonctionnelles, auprès des structures locales en faveur de l'emploi des personnels handicapés (Cap Emploi, Pôle Emploi, Apec, sociétés d'intérim spécialisées, maisons départementales, ...), ainsi qu'au travers d'associations telles qu'Hanvol, Hanploi etc. pour les métiers de l'entreprise et la promotion des formations les y préparant.

D'autres organismes pourront être identifiés et des partenariats mis en place si nécessaire afin de faciliter la formation des personnes handicapées et l'émergence de candidatures en lien avec nos métiers.

Une information particulière sera faite envers les scolaires et étudiants handicapés à l'occasion des rencontres et forums, par messages particuliers sur l'espace carrière du site internet www.dassault-aviation.com ou par tout autre moyen de communication.

4.4 Taxe d'apprentissage

Le versement de la taxe d'apprentissage est également un moyen de participer à la formation des personnes handicapées.

A ce titre, les établissements mettent en œuvre des partenariats locaux avec des organismes orientés dans des actions en faveur des personnes handicapées et en lien avec leurs métiers. Ces partenariats se concrétisent par un versement d'une part de la taxe d'apprentissage en complément du budget de fonctionnement CAP AVENIR.

5 ACCUEIL DE STAGIAIRES

Les besoins en compétences de l'entreprise en ingénieurs et cadres, employés et techniciens, opérateurs nécessitent de travailler en amont en aidant les scolaires et étudiants à poursuivre leurs études dans des domaines où les besoins d'emploi sont prioritaires.

L'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire ou supérieur, est un facteur d'intégration professionnelle que l'entreprise souhaite poursuivre. Il permet également d'identifier les talents dans l'optique d'un futur recrutement.

AB PE
PR. JJ

Les maîtres de stage accompagneront et guideront les scolaires et étudiants handicapés tout au long de leur stage. Dans ce cadre, le parrain disposera d'un maximum de 10 heures par mois, dont le financement est imputé sur le budget CAP AVENIR après autorisation du comité de pilotage.

L'objectif minimal s'élève à un total de 40 stagiaires pour les années 2015, 2016 et 2017.

Les évaluations en milieu de travail et les stages de découverte de l'entreprise de moins d'une semaine ne sont pas comptabilisés dans cet objectif. Dassault Aviation continuera cependant à les encourager, ceux-ci concourant activement à l'insertion sociale et à la reconversion des personnes handicapées.

6 INFORMATION, SENSIBILISATION et FORMATION

Les parties conviennent de l'importance d'une politique de sensibilisation en direction de l'ensemble des salariés, portant sur l'intégration des personnes recrutées avec un handicap ou reconnues handicapées au cours de leur vie professionnelle au sein de l'entreprise.

6.1 Communication

L'application du présent accord fera l'objet d'un plan de communication composé au minimum :

- de la diffusion de l'accord d'entreprise à l'ensemble du personnel via Deltanet ;
- de la publication dans le journal d'entreprise Dassault Magazine d'articles sur l'emploi des personnels handicapés, d'informations au travers de l'intranet Société, d'affichage dans les locaux médico-sociaux(...);
- de la publication d'informations sur la communauté Deltanet et sur le site www.dassault-aviation.com.

La communauté dédiée à CAP AVENIR sur DELTANET sera modernisée. Cette révision majeure permettra :

- de mutualiser les bonnes pratiques ;
- d'informer sur les actions réalisées par les établissements ;
- de s'informer sur le thème du handicap ;
- de centraliser les documents administratifs.

Cette communauté sera accessible à l'ensemble des salariés.

Des actions de sensibilisation sur le handicap seront organisées chaque fois que nécessaire, au niveau de chaque établissement, en liaison avec la commission locale CAP AVENIR, auxquelles pourront être conviés des organismes extérieurs œuvrant dans ce domaine.

La plaquette d'information institutionnelle intitulée « Le handicap dans l'entreprise : tous concernés » sera mise à jour avec les dispositions du nouvel accord et disponible sur Deltanet.

6.2 Formation et sensibilisation des acteurs de l'insertion

La Société poursuivra la formation des différents acteurs internes, afin de favoriser l'accueil, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, embauches et stages notamment, en particulier par :

- la sensibilisation à la démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des handicapés :
 - de l'ensemble de l'encadrement,
 - de l'encadrement direct de personnes handicapées,
 - de l'environnement professionnel de personnes handicapées, notamment les parrains, tuteurs et maîtres d'apprentissage et si nécessaire, de l'équipe de travail,
 - des recruteurs, des acheteurs et des équipes de développements informatiques ;
- des actions spécifiques de formation et de sensibilisation réalisées auprès :
 - des acheteurs dans le cadre des achats de sous-traitance,
 - des recruteurs et des membres des commissions locales pour faciliter l'insertion et l'accompagnement des personnes handicapées.

7 INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Il est rappelé que la loi du 11 février 2005 impose aux employeurs de prendre, en fonction des besoins, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification.

De même, Les salariés qui deviendraient handicapés ou dont le handicap s'aggraverait au cours de leur carrière feront l'objet d'une attention particulière, afin de permettre un accompagnement le plus en amont possible de la part de tous les acteurs : médecins du travail, services sociaux, managers, institutions représentatives du personnel (notamment les CHSCT), comité de pilotage et commissions locales CAP AVENIR.

Si l'aménagement du poste n'est pas possible ou ne suffit plus pour maintenir le salarié à son poste, un reclassement sera recherché, en priorité au sein de l'établissement puis au niveau Société. Le salarié bénéficiera le cas échéant des formations nécessaires à la tenue du nouveau poste.

Dans ce cadre, la réalisation par les médecins du travail de la visite de pré-reprise est essentielle pour la préparation du retour et/ou du maintien dans l'emploi du salarié concerné. Cette visite peut être sollicitée à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale. Sa pratique doit être encouragée. Les services médicaux, les commissions locales et le comité de pilotage CAP AVENIR assureront une information auprès des salariés concernés sur la pertinence et l'intérêt d'une telle visite.

RB DJC
RR. PE

Par ailleurs, il est rappelé que chaque salarié peut solliciter à tout moment une visite médicale auprès du médecin du travail.

7.1 Faciliter la reconnaissance du handicap dans l'entreprise

L'entreprise encourage la reconnaissance comme travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises par la réglementation. La reconnaissance de cette qualité permet d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées. Cette reconnaissance permet également aux intéressés de bénéficier de mesures particulières prévues dans l'accord.

La procédure de reconnaissance demeure à l'initiative du salarié et relève des organismes extérieurs compétents.

Pour permettre aux salariés d'effectuer des démarches liées à la reconnaissance de leur handicap ou à son renouvellement, notamment à l'occasion du passage devant la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, une autorisation d'absence indemnisée sera accordée, pouvant aller jusqu'à une journée sur justificatif.

Les médecins du travail et les services sociaux mèneront des actions d'information et de sensibilisation sur ces démarches auprès du personnel et apporteront leur assistance et leur soutien aux personnes qui souhaitent s'engager dans le processus. Les équipes Ressources Humaines, ainsi que les commissions locales CAP AVENIR pourront également informer les salariés.

La plaquette d'information institutionnelle intitulée « Le handicap dans l'entreprise : tous concernés » fait connaître les dispositions prises en faveur des personnes handicapées et, de manière générale, l'étendue de leurs droits.

7.2 Aménagement des postes de travail et adaptation aux évolutions technologiques

Les études ergonomiques et les aménagements spécifiques du poste de travail participent à une bonne insertion du nouvel embauché handicapé ou au maintien dans l'emploi du salarié handicapé.

Dans cette perspective, l'entreprise a recruté une ergonome en charge de proposer des aménagements des postes en coordination avec les équipes locales concernées et notamment la commission locale et le médecin du travail. En accord avec l'ergonome Société, les établissements peuvent également faire appel à un réseau d'ergonomes extérieurs.

Les aménagements nécessaires pourront être pris en compte, tout ou partie, dans le budget annuel CAP AVENIR, après avis du comité de pilotage.

Les matériels et prestations doivent être adaptés au handicap et au poste de travail.

On peut notamment citer (liste non exhaustive) : des mobiliers et sièges ergonomiques spécifiques, des postes et logiciels informatiques pour personnes non voyantes ou mal voyantes, des formations à l'utilisation de ces logiciels, des formations à la langue des signes,

des prothèses auditives pour la part restant à la charge du salarié, après déduction des versements Sécurité Sociale et complémentaire.

Ainsi, sur impulsion du comité de pilotage CAP Avenir, l'outil TADEO visant à faciliter la communication avec les personnes sourdes et malentendantes a été mis en place.

Cet outil sera progressivement déployé sur d'autres établissements de la Société en fonction des besoins et des priorités.

Les équipements de travail adaptés au handicap, en particulier les équipements de protection individuels, pourront faire l'objet d'un financement dans le cadre de l'accord, pour la part correspondant au handicap.

Les salariés handicapés qui utilisent leur véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail peuvent bénéficier d'aides complémentaires de l'entreprise, après intervention d'autres organismes tels que l'Agefiph, pour compenser les coûts d'adaptation de leur véhicule nécessités par leur handicap. Ils peuvent également bénéficier d'une aide de l'entreprise pour compenser les frais supplémentaires liés au handicap permettant de se rendre sur le lieu de travail.

Les directions veilleront à l'accessibilité des locaux de travail, conformément à la réglementation en vigueur.

Par ailleurs, des aménagements peuvent être pris en charge dans le cadre de l'accord pour faciliter l'accessibilité aux postes de travail, en relation directe avec l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé.

7.3 Aménagement des horaires

Les partenaires sociaux apportent une grande attention à l'aménagement de l'horaire de travail des personnels handicapés.

Une information sera faite sur les possibilités offertes par l'aménagement personnalisé du temps de travail, le travail à temps partiel, l'utilisation du Compte Épargne Temps, dans le cadre de la plaquette d'informations institutionnelle.

Une absence égale à deux jours par année civile (fractionnables en demi-journées) est accordée aux personnes :

- invalides de première ou de deuxième catégorie ;
- ou titulaires d'une carte d'invalidité d'au moins 80%.

Les salariés âgés de 55 ans et plus et reconnus handicapés, conformément à l'article L 5212-13 du Code du Travail, peuvent demander à bénéficier d'un passage à temps partiel et, à leur demande, continuer à cotiser sur un salaire reconstitué à temps plein pour les retraites de base et complémentaires avec la même répartition part salariale/part patronale.

En outre, le passage à temps partiel d'un salarié âgé de 57 ans et plus n'entraînera pas de proratisation de l'indemnité de départ en retraite ou de l'éventuelle indemnité de licenciement.

Les salariés handicapés âgés de 55 ans et plus, ayant travaillé au moins 10 ans dans une organisation de travail en équipes (2 ou 3 équipes, équipe de nuit) pourront, à leur demande, bénéficier d'un horaire de travail en journée, en fonction des possibilités et en accord avec la hiérarchie. Dans l'hypothèse d'un retour à l'horaire de travail en journée, les dispositions sociales d'accompagnement de la cessation du travail en équipes leur seront appliquées.

7.4 Aménagements liés à la situation du conjoint ou d'un enfant à charge

Les salariés dont le conjoint, marié ou pacsé, ou l'un des enfants à charge présente un handicap reconnu par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) peuvent bénéficier d'une adaptation de leurs horaires. Cette adaptation se fera en accord avec la hiérarchie.

Ils bénéficieront également d'une autorisation d'absence payée, égale à deux jours par année civile (fractionnable en demi-journée) pour effectuer les démarches nécessitées par cet état, quel que soit le nombre d'ayants droit.

Enfin, conformément aux dispositions de la loi du 09 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade, un salarié peut, sur sa demande et avec l'accord de l'entreprise, renoncer anonymement et sans contrepartie à certains de ses jours de repos non pris, au bénéfice d'un salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Les jours ainsi donnés le sont définitivement.

Une note technique précisera les modalités d'application de ce dispositif, après échange avec les Organisations Syndicales.

7.5 Logement

Dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction et des mesures spécifiques de Dassault Aviation, la Société s'engage, dans la limite des dispositions réglementaires, à examiner et à faciliter les demandes de logement ou d'adaptation de logement, après avis du médecin du travail et / ou du service social et en relation avec le handicap du salarié.

Des prêts ou subventions peuvent également être accordés aux salariés handicapés pour l'adaptation du logement à usage de résidence principale, dans le cadre d'Action Logement et dans les conditions fixées par la réglementation.

8 ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET FORMATION DES SALARIÉS HANDICAPÉS

8.1 Evolution professionnelle

Les parties rappellent que dans le cadre de l'application du principe de non discrimination, les salariés handicapés bénéficient des mêmes possibilités de formation et de promotion que les autres salariés de l'entreprise.

Une attention particulière sera apportée par le manager lors de l'entretien individuel, en particulier sur les actions de formation à mettre en œuvre. Lorsque le handicap le nécessite, le salarié peut se faire assister d'une tierce personne.

Conscientes de l'importance que revêt pour les personnes handicapées l'accès, le maintien et la progression dans un emploi, les parties signataires entendent favoriser leur formation professionnelle continue.

Dans le cadre budgétaire du présent accord, les formations :

- générées par un handicap,
- favorisant la mobilité,
- valorisant les acquis de l'expérience professionnelle,
- visant un retour à l'emploi en facilitant un reclassement professionnel,

peuvent donner lieu à prise en charge.

La fonction Ressources Humaines veillera à ce qu'un cursus de formation individualisé soit établi et que les moyens associés mis en œuvre soient compatibles avec le handicap.

8.2 Elections Professionnelles

Dans le cadre des élections professionnelles, les commissions locales porteront une attention particulière aux salariés handicapés, afin de leur apporter les moyens nécessaires à une bonne participation aux élections (candidature et vote).

9 PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE

La sous-traitance de travaux et services aux institutions du secteur protégé et adapté est également un moyen de fournir indirectement de l'emploi à des personnes handicapées.

RB
RE
AR

JC

Dassault Aviation s'engage à développer ses relations avec le secteur protégé et adapté :

- en poursuivant les actions de sensibilisation des acheteurs aux spécificités du secteur protégé et adapté,
- en diversifiant les contrats de fournitures de sous-traitance et de prestations de services avec les établissements du secteur protégé et adapté, ces prestations pouvant s'établir sur des activités de fabrication comme de service,
- en participant à la formation de leur personnel et en mettant à leur disposition, chaque fois que possible, du matériel adapté, ainsi que les aménagements de postes en lien avec leur handicap.

10 DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative, pour une durée de trois ans, à compter du 1er janvier 2015 et cessera de plein droit le 31 décembre 2017.

Si l'accord n'obtenait pas cet agrément, l'ensemble des dispositions de cet accord serait réputé nul et non avenue. Les parties conviennent alors de se réunir sous 15 jours pour en analyser les motivations et tenter d'apporter les corrections nécessaires.

11 DEPÔT

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre, ainsi qu'au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne, conformément aux prescriptions du décret D2231-2 du Code du Travail.

Fait à Saint-Cloud, le 17 juin 2014.

Pour le Personnel :

**les Représentants des
Organisations Syndicales**

Pour l'Entreprise :

JJ. CARA

C.F.D.T.

M. Philippe RONAVE

C.F.E.-C.G.C.

M. Richard BÉDERE

C.G.T.

M. Etchegozen Pierre