



ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'INTEGRATION ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 2013 - 2015

ACCORD CONCLU ENTRE :

La société STMicroelectronics S.A.,

Siège social : 29 boulevard Romain Rolland – 92120 MONTROUGE

N° SIRET : 341 459 386 00213
N° SIREN : 341 459 386
Code APE : 2611 Z
Effectif de l'entreprise : 2519 (effectifs inscrits au 22 février 2013)

La société STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.,

Siège social : Z.I. de Peynier/Rousset – avenue Coq – 13790 ROUSSET

N° SIREN : 414 969 584
Code APE : 2611 Z
Effectif de l'entreprise : 2870 (effectifs inscrits au 22 février 2013)

La société STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.,

Siège social : 850 rue Jean Monnet – 38926 CROLLES Cedex

N° SIREN : 399 395 581
Code APE : 2611 Z
Effectif de l'entreprise : 2021 (effectifs inscrits au 22 février 2013)



life.augmented



La société STMicroelectronics (Tours) S.A.S.,

Siège social : 16 rue Pierre & Marie Curie – BP 7155 –
37071 TOURS Cedex 2

N° SIREN : 380 932 590
Code APE : 2611 Z
Effectif de l'entreprise : 1511 (effectifs inscrits au 22 février 2013)

La société STMicroelectronics (Grenoble 2) S.A.S.,

Siège social : 12 rue Jules Horowitz – BP 217 – 38019 GRENOBLE Cedex

N° SIREN : 487 678 617
Code APE : 2611 Z
Effectif de l'entreprise : 1671 (effectifs inscrits au 22 février 2013)

La société ST-Ericsson (Grenoble) SAS

Siège social : 12 rue Jules Horowitz – 38000 GRENOBLE

N° SIREN : 504 940 925
Code APE : 2611 Z
Effectif de l'entreprise : 677 (effectifs inscrits au 22 février 2013)

La société ST-Ericsson (France) SAS

Siège social : 12 rue Jules Horowitz – 38000 GRENOBLE

N° SIREN : 409 768 520
Code APE : 2611 Z
Effectif de l'entreprise : 352 (effectifs inscrits au 22 février 2013)

Ci -après dénommées l'Entreprise,



life.augmented



Représentées par

François SUQUET, Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Sociales STMicroelectronics France, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,

ET

Patrice MIMENZA, Directeur des Ressources Humaines de ST-Ericsson (France) SAS et ST-Ericsson (Grenoble) SAS, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales**, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central,

D'autre part,



life.augmented



SOMMAIRE

PREAMBULE	5
ARTICLE 1 – CADRE JURIDIQUE	7
ARTICLE 2 – CHAMP D’APPLICATION	7
TITRE 1 – PRINCIPES ET OBJECTIFS	7
ARTICLE 3 – BENEFICIAIRES DE L’ACCORD	7
ARTICLE 4 – CALCUL DU TAUX D’EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES	8
ARTICLE 5 – EMPLOI	8
ARTICLE 6 – SANTE AU TRAVAIL	9
ARTICLE 7 – LES ACTEURS ET LEUR ROLE	9
ARTICLE 8 – INSTANCES	12
8.1 - Comité de direction France	12
8.2 - Comité de pilotage local	12
8.3 - Commission Handicap locale :	12
8.4 - Commission locale de maintien dans l’emploi :	13
8.5 - Commission paritaire nationale de suivi :	13
ARTICLE 9 – BUDGET	14
ARTICLE 10 – OBJECTIFS	15
TITRE 2 – PLAN D’ACTIONS	15
ARTICLE 11 – SENSIBILISATION	15
11.1 – Communication Interne	16
11.2 Formation et sensibilisation	16
11.3 – Communication externe	16
ARTICLE 12 – PLAN D’EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE	17
12.1 – Flux de recrutement :	17
12.2 – Pré-recrutement :	17
12.3 – Recrutement :	18
ARTICLE 13 – PLAN D’INSERTION, PARCOURS PROFESSIONNEL ET FORMATION	19
13.1 – Processus d’intégration	19
13.2 – Parcours professionnel	21
13.3 – Formation interne (salarié de l’Entreprise)	21
13.4 – Formation destinée à du personnel externe	22
13.5 – Suivi des candidats	23
ARTICLE 14 – RAPPROCHEMENT AVEC LE SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE	23
ARTICLE 15 – PLAN DE MAINTIEN DANS L’EMPLOI	24
15.1 – Entretiens individuels	25
15.2 – Etude des possibilités d’aménagement du poste de travail	25
15.3 – Etude des possibilités de reclassement interne	26
15.4 – Etude des possibilités de reclassement externe	26
ARTICLE 16 – PROTECTION DU TRAVAILLEUR HANDICAPE	29
ARTICLE 17 – BUDGET PREVISIONNEL	29
TITRE 3 – DISPOSITIONS GENERALES	31
ARTICLE 18 – SUIVI	31
ARTICLE 19 – DUREE - REVISION	31
19.1 – Durée	31
19.2 – Agrément	31
19.3 – Révision	32
ARTICLE 20 – DEPOT - PUBLICITE	32
Annexe 1	35
Annexe 2	37
Annexe 3	38
Annexe 4	40



PREAMBULE

L'entreprise STMicroelectronics et ST-Ericsson, consciente de son impact sur la Société et son environnement en général, est engagée dans une démarche globale nommée « Sustainable Excellence » visant à orienter ses actions dans le sens du développement durable. Les actions mises en place dans le cadre de ce présent accord seront valorisées et mise en évidence, sous la forme d'échanges de bonnes pratiques au sein du Groupe.

Au sein de l'Unité Economique et Sociale, cette démarche globale inclut le déploiement de politiques de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) dont le but est d'affirmer la place de l'entreprise en tant que citoyenne de la Société.

Toutes les problématiques liées au travail dans l'entreprise sont visées par la politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, avec en premier lieu les questions liées à la diversité au sens large, considérée par l'entreprise comme un vecteur clé de performance en étant en particulier une source de créativité en lien avec sa stratégie de développement par l'innovation.

Le Handicap constitue d'une part une composante de la diversité, entendue comme l'intégration des différences dans le travail, et d'autre part une dimension particulière de la santé au travail. A ce titre, le Handicap entre parfaitement dans la démarche générale de responsabilité sociétale de STMicroelectronics / ST-Ericsson.

Le présent accord d'Entreprise s'inscrit dans la continuité d'une démarche d'intégration et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, entreprise depuis plusieurs années au sein de l'Unité Economique et Sociale STMicroelectronics / ST-Ericsson.

Etant donné les résultats encourageants de l'Accord National 2010-2012, la Direction et les partenaires sociaux souhaitent s'appuyer sur les acquis de cette expérience, tout en apportant les améliorations nécessaires pour continuer à progresser sur la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap.

En conséquence, les actions définies par le présent accord se basent sur l'ensemble des actions déployées par le précédent accord.

Ces actions tiennent compte des réalités de l'entreprise et des contraintes légales portant sur l'amélioration de l'employabilité des personnes en situation de handicap. Elles sont mises en place et développées en fonction des spécificités de chaque site. Elles ont déjà permis une avancée significative sur la période d'application des précédents accords, faisant tripler le taux d'emploi des personnes handicapées entre 2006 et 2012.

Ces actions consistent notamment en :

- la sensibilisation de l'ensemble du personnel, ayant eu pour effet de faire évoluer le regard sur le sujet, démontrer l'engagement de l'entreprise, et



life.augmented



montrer les effets positifs pour le salarié d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),

- l'intégration de personnes en situation de handicap sous différentes formes (CDI, CDD, intérim, stages, alternance)
- le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap,
- le développement de la sous-traitance auprès du secteur protégé (chiffre d'affaires),
- la mise en place de programmes de formation spécifiques (formation-adaptation aux métiers) et Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI),

Par le présent accord, les parties affirment leur volonté de poursuivre et d'améliorer les actions engagées au profit de l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987, modifiée par les dispositions de la loi du 11 février 2005.

Ainsi, la mise en place du présent accord vient renforcer les actions déjà menées au sein des sites français et a pour objectifs prioritaires de :

- Poursuivre les actions de maintien dans l'emploi, notamment par le développement des aménagements des postes techniques,
- Développer des actions de formation internes et externes en vue de l'élévation moyenne du niveau de formation des personnes handicapées,
- Mettre en place un accompagnement individuel des personnes pour lesquelles le processus d'intégration interne n'aura pas abouti.

Néanmoins, cet accord poursuivra les efforts sur les autres actions :

- Faciliter l'insertion en milieu ordinaire des personnes handicapées (CDI, CDD, alternants, apprentis, stagiaires, ...),
- Permettre aux travailleurs handicapés de développer un projet professionnel en veillant de manière spécifique à leur plan de formation et d'adaptation aux mutations technologiques,
- Développer les activités confiées au secteur protégé et aider ce secteur à mener une politique conciliant qualité des produits et contraintes du marché,
- Développer le nombre de contrats de mise à disposition, et ainsi, créer des passerelles entre le secteur protégé et l'entreprise ordinaire,
- Développer des actions de sensibilisation et de communication internes et externes.
- Principes de non-discrimination telle que visée par l'article L5213-6 du code du travail.

Dans cet esprit, le présent accord a pour ambition d'aller au-delà du simple respect de la loi et favorise la mise en place d'une politique volontariste d'intégration de personnes handicapées qui s'appuie sur une politique de gestion prévisionnelle des compétences et sur une politique de santé au travail.



ARTICLE 1 – CADRE JURIDIQUE

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987, modifiée par les dispositions de la loi du 11 février 2005.

Il s'inscrit dans une démarche mature et globale s'appuyant sur :

- L'accord national d'entreprise relatif à l'emploi des personnes handicapées du 5 octobre 2003. Cet accord cadre visait à encourager la négociation au niveau local.
- Un diagnostic réalisé en 2004 par le cabinet conseil IDEM qui mettait en avant les capacités de STMicroelectronics à intégrer des personnes en situation de handicap, et a abouti à des groupes de réflexion animé par le cabinet sur la problématique du handicap.
- L'expérience tirée des accords d'Etablissement relatifs à l'emploi des personnes handicapées conclus par STMicroelectronics (Grenoble) SAS le 29 juin 2006, STMicroelectronics (Rousset) SAS le 23 Décembre 2006, STMicroelectronics SA (établissement de Crolles) le 4 Juin 2007, STMicroelectronics (Crolles) SAS le 4 juin 2007, et STMicroelectronics (Tours) SAS le 26 Novembre 2007.
- L'expérience tirée de l'accord d'Entreprise relatif à l'intégration et au maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap du 2 décembre 2009.

Sous réserve de l'agrément par l'administration, les dispositions du présent accord s'appliqueront rétroactivement à compter du 1^{er} Janvier 2013.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des établissements composant l'Unité Economique et Sociale dont la liste figure en Annexe 1.

TITRE 1 – PRINCIPES ET OBJECTIFS

ARTICLE 3 – BENEFICIAIRES DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés définis par la loi du 10 juillet 1987 modifiée par la loi du 11 février 2005 (cf Annexe 2), sous la dénomination de « bénéficiaires ».

Par extension, les personnes dont le dossier de RQTH a été déposé, et pendant le délai d'instruction dudit dossier, seront également bénéficiaires des dispositions du présent accord.

Les salariés faisant partie de la « population sensible » bénéficieront des structures (commissions de maintien dans l'emploi, compétences en ergonomie, ...) mises en place en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sans pour autant que les coûts les concernant ne puisse être imputés sur le budget du présent Accord.



On entend par « population sensible » la population, identifiée sous la responsabilité du médecin du travail, constituée de salariés en difficulté professionnelle suite à l'insuffisance ou la diminution temporaire ou définitive de leurs capacités physiques, psychiques ou mentales, qui justifie des actions particulières pour permettre son maintien dans l'emploi. Seront notamment inclus les salariés victimes d'accidents du travail ou atteints de maladie professionnelle, quel que soit le pourcentage d'incapacité reconnu par la Sécurité Sociale.

ARTICLE 4 – CALCUL DU TAUX D'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

Pour les Déclarations d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) annuelles, seront pris en compte uniquement les bénéficiaires tels que définis par la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005.

A compter de l'exercice 2013, l'entreprise optera pour la péréquation entre les établissements de chaque entité juridique.

ARTICLE 5 – EMPLOI

Des actions développées en direction des personnes handicapées mentionnées dans le cadre du présent accord concernent l'insertion en milieu ordinaire de travail et s'inscrivent dans la durée. Des résultats encourageants ont été atteints grâce aux précédents accords.

Tout en étant consciente des difficultés à mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois compte-tenu du contexte économique, de la technicité des métiers de l'entreprise et des compétences des personnes handicapées disponibles sur le marché du travail, l'entreprise s'engage cependant à avancer progressivement et continuellement vers l'objectif de 6 % d'emploi de travailleurs en situation de handicap. Pour tendre vers cet objectif, des actions multiples et régulières seront déployées.

La volonté de l'entreprise ne se limite pas à apporter une réponse uniquement quantitative au quota imposé par la loi, mais aborde dans sa globalité la problématique de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en prenant en compte la diversité des handicaps selon l'origine et l'importance des déficiences.

Le handicap du bénéficiaire du présent accord sera compensé par des actions visant à diminuer, voire supprimer, les difficultés de tenue du poste liées à son handicap, de façon à ce que son embauche soit fondée sur ses compétences, ses aptitudes, ses qualités humaines et professionnelles, comme pour tout autre salarié.

L'entreprise développe, en partenariat avec des organismes de formation ou d'insertion, des associations, etc... des actions permettant d'amener des personnes handicapées au niveau requis, et de constituer ainsi un vivier de candidatures.



L'entreprise apporte une attention particulière à la gestion du personnel handicapé afin qu'il bénéficie de conditions de travail et d'une évolution professionnelle équivalentes à celles des autres salariés.

Conformément à nos principes généraux de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, qui vont au-delà de l'objectif d'intégration dans l'entreprise, et dans un souci de développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap en contact avec l'entreprise par le biais d'un stage, d'une formation ou d'un contrat d'insertion, il sera proposé un plan d'accompagnement individuel à ces personnes dont l'intégration au sein de l'entreprise n'aura pas pu aboutir.

ARTICLE 6 – SANTE AU TRAVAIL

La politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise inclut la prise en compte de toutes les dimensions de la Santé au Travail. Elle prend en compte l'Homme dans son fonctionnement physique, mental, psychique et social, et le Travail dans toutes ses composantes.

Cette approche globale homme/travail permet de multiplier les actions, tant au niveau des situations de travail (aménagement de postes, régulations de l'activité,...) qu'au niveau de l'individu (capacités d'adaptation, formation,...). Elle permet la prise en compte de tous les types de handicap : déficience physique, psychique, sensorielle, intellectuelle, maladie invalidante¹.

C'est grâce à cette approche santé au travail que l'Entreprise peut prendre l'engagement de maintenir et d'intégrer en milieu ordinaire de travail les personnes handicapées.

Cette approche de la santé au travail implique une forte responsabilisation des acteurs de l'entreprise (salariés handicapés concernés, médecine du travail, hiérarchie, responsables ressources humaines, représentants du personnel,...).

Les signataires s'engagent à tout mettre en œuvre dans leur domaine et selon leurs propres moyens, pour soutenir les actions prévues par le présent accord, et plus particulièrement, sa promotion, sa diffusion et la sensibilisation des différents acteurs qui contribuent à l'atteinte des objectifs fixés.

ARTICLE 7 – LES ACTEURS ET LEUR ROLE

De par la nature personnelle des informations pouvant être traitées, les différents acteurs rempliront leurs missions dans le respect de la confidentialité des cas individuels.

¹ Voir Glossaire en Annexe 3



life.augmented

**Les Directions de chaque site :**

Les Directions des activités opérationnelles, et les Directions des services supports ont pour mission de soutenir la politique handicap, d'approuver les initiatives proposées, de procéder aux arbitrages éventuels et de contrôler la mise en œuvre des programmes,

La Direction des Ressources Humaines :

La DRH s'engage à soutenir l'ensemble des acteurs dans la démarche en étant moteur dans le déploiement de la politique de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les Coordinateurs :

Un **Coordinateur Handicap France** assure le déploiement d'actions en faveur du handicap au niveau national et coordonne les actions entreprises en local. Il gère le budget global de l'Accord, présente les bilans à la DIRECCTE. Il donne les orientations et assure la cohérence des actions locales.

Chaque site de l'UES sera couvert par un **Coordinateur local**, dont le périmètre s'étendra sur un ou plusieurs sites du même bassin d'emploi. Il rencontre régulièrement les bénéficiaires du présent Accord et les personnes susceptibles de le devenir. Il les conseille et les oriente vers les autres acteurs en fonction des besoins. Il s'assure de l'évolution des personnes handicapées travaillant dans l'entreprise : démographie, conditions d'insertion, évolution de carrière, garant de la non-discrimination... Il assure le déploiement du présent Accord au niveau du site et participe aux commissions définies ci-après. Il impulse et coordonne la mise en œuvre des actions engagées au niveau local avec les autres acteurs de la démarche et s'assure de leur suivi, représente l'entreprise auprès des administrations et organismes extérieurs ; il sensibilise et informe les salariés et managers. Il établit pour chaque établissement les bilans d'étape et les bilans annuels (quantitatif, qualitatif, financier) et les présente aux partenaires sociaux et de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Il gère le budget local issu du présent Accord. Enfin, il prospecte les établissements d'enseignement, et les organismes spécialisés pour recueillir et examiner des candidatures et assure ensuite le suivi des différentes candidatures.

Des échanges réguliers entre les Coordinateurs locaux et le Coordinateur France permettent de mener une politique cohérente, d'échanger leurs expériences, de déployer des actions communes ou complémentaires sur les différents sites, de capitaliser sur les actions menées.

Le Médecin du travail :

Il donne un avis médical sur la déficience du salarié, participe aux commissions, participe à la définition des aménagements de poste. Il procède aux études de postes, il sensibilise à la demande de RQTH les salariés potentiellement concernés. Il assure la surveillance médicale et l'accompagnement des travailleurs handicapés et ceux faisant partie de la population sensible.

En l'absence d'assistante sociale, le service de santé au travail accompagne le salarié dans les démarches liées au statut de travailleur handicapé.

**L'Assistante sociale :**

Elle conseille et accompagne les personnes en situation de déficience ou en passe de le devenir et aide les personnes ayant le besoin d'obtenir le statut de travailleur handicapé dans les démarches administratives,... Elle veille et aide le salarié sur l'impact que le handicap pourrait avoir sur sa vie sociale. Elle l'aide à connaître et à mettre en œuvre les dossiers relatifs à tous les dispositifs de droits communs pour gérer le handicap. Elle alerte le coordinateur des problématiques qui pourraient avoir un impact sur le travail.

Le Manager direct :

Chaque manager procède au recrutement, sensibilise son équipe, est à l'écoute active du travailleur handicapé, remonte les difficultés, ...

Les Tuteurs :

Le rôle du tuteur est d'accueillir les nouveaux venus sur un poste et de les aider dans la prise en main de leur nouveau poste. Il transmet ses savoirs techniques et introduit le nouveau venu dans un réseau professionnel interne voire externe dans le métier concerné. Cette mission fera partie du poste à part entière et sera intégrée dans les objectifs individuels du tuteur. Outre les formations spécifiques au rôle de tuteur, le tuteur recevra également une sensibilisation au handicap.

Les Parrains : (même personne ou non que le tuteur)

Le rôle du parrain en entreprise est d'accueillir les nouveaux embauchés afin de les guider, dans les premières semaines de leur arrivée, dans tous les aspects pratiques, logistiques et organisationnels de l'entreprise. On fera notamment appel aux parrains pour les publics qui découvrent le monde de l'entreprise. Cette mission fera partie du poste à part entière et sera intégrée dans les objectifs individuels du parrain. Outre les formations spécifiques au rôle de parrain, le parrain recevra également une sensibilisation au handicap.

Le Personnel :

Les équipes accueillent et intègrent le travailleur handicapé.

Les Représentants du personnel :

De par leur proximité avec les salariés, ils conseillent les salariés en situation de handicap, en particulier sur le dispositif du présent Accord, et alertent, au besoin, la personne compétente, sur une situation particulière.

Les CHSCT :

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

Le Comité Central d'Entreprise (CCE) et les Comités d'Etablissement (CE)

Ils sont informés sur les bilans annuels nationaux (CCE) ou locaux (CE).

Les Responsables Achats :



life.augmented



Ils incluent systématiquement les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et/ou les Entreprises Adaptées (EA) dans les appels d'offres en fonction des domaines de compétences des différents établissements régionaux.

ARTICLE 8 – INSTANCES

8.1 - Comité de direction France

Le Comité de Direction France a pour mission d'impulser une dynamique à la politique handicap, d'approuver les projets, de procéder aux arbitrages éventuels et de contrôler la mise en œuvre des programmes. Il est composé des DRH et du Coordinateur National. Il se réunit annuellement en séance ordinaire et peut se réunir exceptionnellement en cas de besoin.

8.2 - Comité de pilotage local

Il est animé par le Coordinateur Local et il est composé par les Médecins, l'Assistante Sociale, le DRH, et des acteurs susceptibles de faire progresser la mise en application des actions spécifiques (tels que achats, gestion, formation, services communs...).

Les objectifs sont de :

- Aider le coordinateur dans la conduite des actions concernant son domaine spécifique d'application,
- Définir et suivre l'état d'avancement des actions fixées,
- Veiller au respect des engagements pris dans le cadre de l'accord,
- Proposer de nouvelles pistes d'actions.

8.3 - Commission Handicap locale :

Sur chaque site, la Commission Handicap se réunit trimestriellement pour échanger sur les axes de communication, les indicateurs (actions, budgets, ..), sur le bilan annuel qui sera présenté à la DIRECCTE. Elle est animée par le Coordinateur et comprend un représentant de la DRH, deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord, et 1 ou 2 membres du (ou des) CHSCT du site. Cet accord s'appliquant à l'ensemble de l'UES et pour tenir compte de la spécificité de la mutualisation des budgets, de manière exceptionnelle, cette commission sera commune pour les différents établissements ou sociétés présents sur un même site géographique.

Un suivi trimestriel, quantitatif et qualitatif, des actions de maintien dans l'emploi, sera présenté afin d'évaluer la qualité des actions d'aménagement de postes. De même, un suivi du nombre de recrutements et du nombre de personnes en situation de handicap du site sera présenté trimestriellement.

Ces résultats locaux seront consolidés pour l'ensemble de la région afin d'être présenté en commission de suivi nationale.



life.augmented



- Pour les sites dont l'effectif d'assujettissement de l'année en cours est inférieur à 500 salariés le CHSCT désignera un de ses membres pour le représenter au sein de la commission locale.
- Pour les sites dont l'effectif d'assujettissement de l'année en cours est supérieur à 500 salariés le CHSCT désignera 2 de ses membres pour le représenter au sein de la commission locale.
- Pour les sites ayant plusieurs CHSCT, chacune des instances désignera 1 de ses membres pour le représenter au sein de la commission locale.

8.4 - Commission locale de maintien dans l'emploi :

Composée par les représentants de la DRH et les Managers du secteur concerné, les Médecins, et tout expert pouvant apporter une solution (Pole Formation, Ergonome,...), la Commission de maintien dans l'emploi propose des aménagements de poste (horaire, mobilité, formation spécifique, modification équipement,...) en fonction des besoins (c'est-à-dire chaque fois qu'une inaptitude même temporaire est déclarée, ou en cas de situation pouvant aboutir à une inaptitude).

Sur demande expresse du collaborateur, conformément aux prérogatives des Organisations Syndicales et dans le respect de la confidentialité, le salarié pourra se faire représenter au sein de cette commission par un représentant de son choix.

Le salarié sera informé 8 jours avant par mail et/ou par courrier remis en main propre de la date à laquelle sera étudiée sa situation par la commission de maintien dans l'emploi. La liste des représentants locaux de chaque Organisation Syndicale en charge du dossier handicap sur le site sera jointe au courrier.

Après chaque commission de maintien dans l'emploi, ayant traité une ou plusieurs situations d'inaptitude à tout poste de l'entreprise ou mettant en cause la qualification professionnelle du salarié, la commission paritaire nationale de suivi se réunira. Elle aura la charge d'étudier les dossiers ayant fait l'objet de ce type d'inaptitude déclarée par le médecin du travail.

8.5 - Commission paritaire nationale de suivi :

La Commission Paritaire Nationale de suivi sera informé de tout dossier d'inaptitude à tout poste de l'entreprise ou mettant en cause la qualification professionnelle du salarié, déclarée par le médecin du travail dans le cadre de la commission de maintien dans l'emploi. Cette commission, composée de 3 représentants par Organisation Syndicale Représentative signataire de l'accord, de représentants de la Direction dont le responsable du Pôle RSE et des membres de la commission locale de maintien dans l'emploi connaissant directement le dossier traité et capable d'éclairer la commission paritaire, se réunira pour étudier les dossiers des salariés ayant fait l'objet de ce type d'inaptitude déclarée par le médecin du travail. A cet effet, tous les dossiers de salariés s'inscrivant dans une démarche de mobilité telle que définie dans le cadre des dispositions de l'article 15 du présent accord lui seront présentés.

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

La commission paritaire s'assurera que les dispositions de l'accord et les engagements associés sont bien préservés et assurera un suivi des dossiers.



ARTICLE 9 – BUDGET

Sous réserve de l'agrément de l'accord par l'autorité administrative, l'entreprise s'engage à consacrer un budget équivalent à la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH au développement de sa politique d'intégration des personnes handicapées.

En contrepartie, et conformément à la législation, l'ensemble des dépenses réalisées dans le cadre du présent Accord relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, viendront en déduction pour tout ou partie de la contribution annuelle à l'AGEFIPH due, à défaut d'actes, par l'entreprise.

Le montant du budget est provisionné sur la base des contributions volontaires qui auraient dû être versées l'année précédente. En fin d'exercice ce montant sera révisé en fonction des contributions réelles de l'année.

Le budget est défini au niveau France par l'agrégation des contributions volontaires calculées pour chaque entité juridique. La répartition des dépenses entre les différents axes du présent Accord est définie à l'article 17.

Afin de donner les moyens à tous les sites de mener des actions, les budgets calculés au niveau des entités juridiques sont mutualisés au niveau des entreprises STMicroelectronics d'une part, et ST-Ericsson d'autre part.

Une information de la commission locale (réunion trimestrielle ou si besoin lors d'une séance extraordinaire) sera faite avant d'engager une dépense locale dépassant un montant fixé en fonction des effectifs du site géographique.

- Pour les sites dont l'effectif d'assujettissement de l'année en cours est inférieur à 500 salariés ce plafond est fixé à 10 k€.
- Pour les sites dont l'effectif d'assujettissement de l'année en cours est supérieur à 500 salariés ce plafond est fixé à 50 k€.

Un bilan d'étape qualitatif, quantitatif et financier des actions locales engagées sera présenté trimestriellement à la Commission Handicap locale, et une fois par an au CHSCT et au Comité d'Etablissement.

Un bilan consolidé au niveau national sera présenté et discuté avec la Commission Handicap Nationale telle que définie à l'Article 18 du présent accord, et présenté pour information au Comité Central d'Entreprise et aux organismes extérieurs.

Il est entendu que les budgets sont intégralement dédiés au financement d'actions en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés. Le budget éventuellement non dépensé en fin d'année sera automatiquement reporté sur le budget de l'année suivante.

Une demande de dérogation sera formulée, afin de reporter la part du budget non consommé de l'accord relatif à l'intégration et au maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap 2010 – 2012 du 2 décembre 2009 sur le budget du présent accord. En cas de refus de cette demande de report, lors de la première réunion de la



commission nationale de suivi de l'accord, les membres fixeront le ou les programmes de cet accord qui seront mis en suspend.

ARTICLE 10 – OBJECTIFS

En 2009, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans l'UES était de 2,81%. Il devrait être d'environ 3,7% en fin d'année 2012, soit une progression de 0,9 points.

La Direction s'engage à ce que le taux d'emploi progresse régulièrement tout au long de l'accord.

La progression en UB sera suivie localement et nationalement, l'objectif étant d'obtenir un minimum de 20% de croissance pour chacun des sites et de 30% au niveau national, soit une progression de 1 point du taux d'emploi.

Pour atteindre cet objectif, l'entreprise mettra l'accent sur l'intégration de travailleurs handicapés en emploi direct. Cependant, elle continuera de soutenir le secteur protégé, qui demeure une solution d'emploi indirect pour les personnes ne pouvant intégrer le milieu ordinaire. Cet accord a donc pour vocation d'améliorer l'employabilité des personnes en situation de handicap en explorant toutes les pistes, qu'elles soient internes ou externes à l'entreprise.

Au-delà des aspects quantitatifs, l'entreprise se donne également pour objectif de travailler sur l'évolution des mentalités, en particulier sur la représentation du handicap.

TITRE 2 – PLAN D' ACTIONS

ARTICLE 11 – SENSIBILISATION

Pour faciliter la diffusion du présent accord d'Entreprise, le comité de pilotage établira un programme de sensibilisation et de communication auprès de tous les acteurs potentiellement impliqués dans sa mise en œuvre.

Ces actions ont pour objectif de faire connaître l'accord et les engagements pris, et de préparer les acteurs aux spécificités de l'emploi de personnes handicapées.

11.1 – Communication Interne

Afin de sensibiliser les différents acteurs et le personnel au handicap au travail et de valoriser les réussites, des actions de communication seront menées, notamment au moyen des journaux internes des sites, d'affichages, de mails, mais aussi par des actions spécifiques, des sessions d'information, des conférences ouvertes qui seront proposées à l'ensemble du personnel.

Des plaquettes d'information seront mises à disposition des salariés pour les informer sur la thématique du handicap, les réalisations et les résultats des actions menées.

Lors de l'embauche de chaque salarié, une information spécifique sera faite sur l'engagement de l'entreprise sur le sujet et sur les modalités de l'accord.

Lors de l'intégration d'un travailleur handicapé, un kit d'information sera remis à son manager.

De plus, un document d'information sur la RQTH, détaillant la définition du handicap dans le monde du travail, les acteurs et leurs coordonnées, et pourquoi faire une demande de RQTH, sera disponible au service de santé au travail et à la DRH.

11.2 Formation et sensibilisation

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

Une sensibilisation spécifique pourra être proposée, en fonction des situations, pour les managers et collaborateurs lors d'intégrations de travailleurs handicapés dans leurs équipes. Cette sensibilisation s'adressera également aux autres salariés susceptibles d'être en contact avec les travailleurs handicapés (DRH, service paie, service médico-social, formateurs,...).

Les membres des commissions de suivi (locales et/ou nationales) pourront suivre des formations spécifiques de sensibilisation au handicap après accord de la Direction. Chacune des Organisations Syndicales pourra faire une demande, sur toute la durée de l'accord, de formation pour les membres des commissions de suivi, par un organisme de son choix. Cette demande reste soumise à une validation préalable de la Direction.

11.3 – Communication externe

L'objectif est de faire savoir la volonté d'ouverture de l'Entreprise, de faire connaître la démarche engagée et de se faire reconnaître comme étant « Handi-Accueillante ».

Une plaquette portant sur la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise et notamment sur le Handicap sera mise en place pour informer les candidats et les partenaires extérieurs de l'engagement de STMicroelectronics / ST-Ericsson.



life.augmented



La participation à des manifestations physiques ou virtuelles (forums emplois, forums étudiants, forums internet, réseaux sociaux, simulations d'entretiens...) permettra de rencontrer de futurs candidats, dont les CV seront gérés par une CVthèque d'entreprise. Il sera proposé aux membres de la commission de suivi locale de désigner parmi eux un participant à chacun des différents forums emplois spécialisés dans le handicap où l'entreprise sera présente.

Le coordinateur local sensibilisera en particulier les sociétés externes partenaires du recrutement de personnel, notamment les agences d'intérim, sur la qualité « handi-accueillante » de l'Entreprise.

Par ailleurs, une adresse mail générique, accessible par tous les coordinateurs est créée pour recueillir les candidatures.

Consciente que les orientations vers des métiers techniques doivent être prises très tôt dans la scolarité, l'entreprise s'associe à des projets favorisant l'accès aux formations scolaires secondaires et supérieures des plus jeunes en situation de handicap, type « ARPEJEH », « Handimanagement », « Handi'mention », ...

Partant du principe que nombre d'actions peuvent être mutualisées entre différentes entreprises, le benchmark et les partenariats seront favorisés (« SITELESC », « IMS Entreprendre », « Club entreprise et handicap », « Feu vert », « Club ETRE »...).

ARTICLE 12 – PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE

12.1 – Flux de recrutement :

La Direction s'engage, sur la durée du présent accord, à réaliser l'embauche, quel que soit le type de contrat proposé, ou stage, d'au moins 120 personnes en situation de handicap sur l'ensemble des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord. La Direction s'engage notamment à la titularisation de personnes issues de programme de Formation d'Adaptation aux Métiers (cf article 13.4).

12.2 – Pré-recrutement :

Les acteurs de la démarche se mobiliseront en amont du recrutement afin d'anticiper les difficultés particulières au handicap et ainsi éviter tout allongement des délais de recrutement.

Le service médical sera impliqué en phase de pré-recrutement afin d'anticiper les aménagements de postes éventuellement nécessaires.

La construction d'un prévisionnel de besoins concernant les profils, les types de contrat et le nombre de personnes à recruter permettra d'accélérer le processus. De même, la gestion du « vivier » par la CVthèque d'entreprise anticipera la démarche. Ainsi, il appartiendra au Coordinateur d'orienter les différents CV auprès des services susceptibles d'être intéressés par la candidature.



life.augmented



Les besoins en recrutement, pour leur majorité, s'expriment autour de profils techniciens et ingénieurs dans les métiers de l'électronique et de l'informatique et d'opérateurs en salle blanche. Ces besoins contrastent avec le niveau de formation des personnes handicapées à la recherche d'un emploi. Des actions de compensation, telle qu'une formation spécifique lors de la phase de pré-recrutement seront définies pour l'adaptation du niveau de qualification des candidats aux pré-requis de nos métiers.

Les recherches de candidats handicapés susceptibles de répondre aux exigences des postes en termes de compétences et de contraintes seront développées. Pour cela, un rapprochement avec les acteurs du recrutement (Agence pour l'emploi, pôle recrutement des agences d'intérim, CAP Emploi, Cabinets de recrutement, AFIJ, associations et autres organismes nationaux...), les établissements d'enseignement et de formation (Ecoles, Universités, Centre de Rééducation Professionnelle, AFPA,...), et les associations (« Handi-talents », « Salto »,...) sera mis en œuvre afin de les informer sur la volonté de l'entreprise en termes d'intégration de travailleurs ou d'étudiants handicapés. Des relations suivies avec ce réseau seront établies par la suite.

Afin d'encourager la poursuite d'études en lien avec nos métiers, des aides pourront être allouées à des étudiants handicapés déjà en contact avec l'entreprise par le biais d'un stage ou d'un premier contrat. La nature et le montant des aides seront déterminés par le comité de pilotage du site.

Les offres d'emplois ouvertes au recrutement externe sur le site seront également diffusées vers le milieu spécialisé. Les candidatures de personnes identifiées comme travailleur handicapé bénéficieront d'un suivi particulier par le coordinateur. Un entretien dans le but d'envisager un accompagnement pourra notamment être proposé, ainsi que la mise en relation avec des entreprises ou organismes locaux engagés dans une politique en faveur de l'intégration de travailleurs handicapés.

12.3 – Recrutement :

En ce qui concerne le recrutement, la procédure classique de l'entreprise sera appliquée aux candidats travailleurs handicapés.

Le coordinateur présentera, à compétences égales et dans la mesure du possible, une ou plusieurs candidatures de personnes handicapées aux responsables hiérarchiques ayant des postes à pourvoir.

Le personnel et l'équipe d'accueil seront alors préalablement sensibilisés si la situation du collaborateur handicapé le nécessite. Ils seront également informés, sous réserve de l'accord du travailleur, en particulier des aménagements spécifiques nécessaires, si ils peuvent avoir un impact sur l'organisation globale de l'équipe de travail.



life.augmented



Dès le recrutement, il sera remis au salarié un livret d'information contenant en particulier le présent accord d'entreprise, les noms des coordinateurs handicap et des différents contacts utiles, FAQ, ...

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

Afin d'augmenter l'employabilité des personnes en situation de handicap, ces efforts de recrutements, se feront également au travers des contrats de qualification, d'apprentissage, d'alternance, de professionnalisation ou des conventions de stages. Le recours à tous les types de dispositifs publics en faveur de l'insertion sera envisagé dès lors qu'il facilite l'intégration d'une personne en situation de handicap.

ARTICLE 13 – PLAN D'INSERTION, PARCOURS PROFESSIONNEL ET FORMATION

Chaque personne handicapée intégrée au sein de l'Entreprise suivra le processus d'intégration comme tout autre salarié afin de ne pas faire de différenciation.

13.1 – Processus d'intégration

1. Au cours de la visite médicale d'embauche, des aménagements ou des adaptations au poste seront étudiés si nécessaire (locaux, horaires, situations de travail, périphériques...).
2. Les formateurs seront sensibilisés au handicap afin d'être en mesure, le cas échéant, d'adapter le déroulement, le contenu ou le suivi de la formation à ce public particulier. Des formations spécifiques sur un type de handicap pourront être proposées en cas de besoin.
3. En cas de besoin, un tuteur ou un parrain sera désigné sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, lesquels devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action d'intégration de la personne handicapée.

La fonction de tuteur ou de parrain aura pour objet :

- d'accompagner les salariés en situation de handicap en situation d'intégration dans l'équipe et dans l'entreprise,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par les salariés concernés, au travers d'actions de formation en situation professionnelle (savoir-faire) pour le tuteur, ou de l'acquisition de connaissances et de compétences comportementales en milieu professionnel (savoir-être) pour le parrain,

- d'assurer la liaison avec le management, le coordinateur handicap et les différents acteurs, en organisant une évaluation régulière du tuteuré/parrainé. Pour ce faire, le tuteur/parrain doit élaborer des rapports trimestriels qui permettent d'apprécier et d'informer sur les progrès ou les difficultés constatés, et de sensibiliser aux efforts à accomplir. Au terme de la mission du tuteuré/parrainé, une évaluation finale doit être réalisée.

Ces fonctions de tuteur ou parrain intégreront également le processus d'accueil et d'information du nouvel arrivant de l'entreprise et plus précisément de l'équipe à laquelle il est intégré : il s'agira notamment de la communication de toutes les informations nécessaires à l'intégration dans l'équipe.

Le tuteur/parrain disposera du temps nécessaire à l'exercice de sa mission. Ce temps sera défini par le coordinateur, le médecin du travail, l'assistante sociale et le manager direct du travailleur handicapé, et accepté par le tuteur/parrain. Si besoin, il pourra demander à redéfinir le temps nécessaire à cette mission.

Cette mission fait partie des objectifs fixés lors de l'entretien annuel dans le cadre du Plan de Développement Personnel. Le manager pourra se rapprocher du coordinateur handicap au moment d'évaluer l'implication du tuteur/parrain lors de sa mission d'accompagnement du salarié en situation de handicap. Cette expérience est prise en compte pour l'évolution professionnelle des salariés.

Si besoin, une formation spécifique sera proposée au futur tuteur ou parrain.

4. Le service médical pourra déterminer la nécessité de mettre en place un accompagnement spécialisé pour les actes quotidiens de la vie. Dans ce cas le service médical pourra faire appel à une structure adaptée.
5. Le management et les collègues de travail, seront sensibilisés, si la situation du salarié handicapé l'exige, et sous réserve de l'accord de celui-ci.
6. Des aides financières seront étudiées pour l'achat de moyens spécifiques nécessaires à la compensation du handicap pour effectuer les actes de la vie professionnelle (prothèses, matériels, aménagement de véhicule, transport adapté etc..). Les critères d'attribution seront ceux définis par l'AGEFIPH et la MDPH. Ces critères pourront être assouplis en cas de situation hors normes. L'avis technique du médecin du travail et le cas échéant de l'assistante sociale sera nécessaire à la constitution du dossier.

Le montant de ces aides viendra en complément des aides existantes dans le droit commun ou institutionnel (telles que Sécurité Sociale, mutuelles, AGEFIPH, Conseil Général, fonds sociaux des caisses de prévoyance et retraite etc...). Par ailleurs, concernant le transport une aide particulière sera apportée pour favoriser les moyens alternatifs (co-voiturage, transport en commun..). Notamment cette aide pourra porter sur un aménagement d'horaires dans le cas de co-voiturage régulier ou sur toute aide individuelle, sur validation du comité de pilotage.



13.2 – Parcours professionnel

Le handicap ne doit pas constituer un frein au déroulement du parcours professionnel. L'Entreprise garantit donc aux travailleurs handicapés une égalité de traitement et un déroulement de carrière comparable à celui des autres salariés (salaire, classification, conditions de travail, perspectives de progression, accès à la formation).

Les personnes bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 bénéficieront chaque année de 6 demi-journées forfaitaires de « congés handicap », rémunérés comme temps de travail effectif, pour tout événement lié à leur handicap (rendez-vous médicaux et administratifs, forum, salon, handisportif, ateliers ou groupe de travail). Ces jours de congés n'auront pas d'impact sur les primes ou autres éléments de salaire liés à la présence. Le salarié devra informer son manager au préalable. Dans les 48 heures, le salarié fera suivre au service paie, avec copie au pôle RSE, un justificatif d'absence directement lié à son handicap. Ces journées de congé spécifique pourront être prises par demi-journée ou journée entière.

Dans le cas spécifique où la personne aura fait l'objet d'un dossier de reconnaissance de la lourdeur du handicap accepté par l'administration, le nombre de demi-journées forfaitaire de « congés handicap » sera portée à 10.

Afin de faire connaître l'ensemble de ces mesures, il sera remis à chaque salarié, bénéficiaire au sens de la loi de 2005, apparaissant sur la DOETH de l'année de référence 2012 une copie du présent accord.

13.3 – Formation interne (salarié de l'Entreprise)

Dans l'objectif d'un développement de carrière identique à l'ensemble des salariés, le travailleur handicapé bénéficiera des mêmes formations.

Dans le cas où un salarié handicapé serait dans l'impossibilité de suivre une formation, l'accès serait facilité par des modes appropriés, comme la formation à distance, le e-learning, les cours particuliers, une adaptation éventuelle des rythmes de formation...

La Direction s'engage à s'assurer que les salariés handicapés aient la même fréquence de formation que les autres salariés de l'entreprise.

Les formateurs ainsi que les tuteurs ou parrains devant accompagner l'insertion des travailleurs handicapés seront particulièrement sensibilisés et formés à la gestion du handicap.

Les personnes handicapées considérées comme bénéficiaires du présent accord, qui éprouveraient des difficultés à poursuivre leurs métiers suite à l'altération de leurs capacités physiques ou mentales, à des difficultés d'adaptation, à l'évolution de son poste de travail, se verront proposer un bilan de compétences ainsi qu'une aide à la reconversion dans une activité professionnelle compatible.



life.augmented



Sur avis du médecin du travail, le travailleur handicapé pourra bénéficier d'une information ou d'une formation ciblée sur la gestion de son propre handicap sur son poste de travail.

13.4 – Formation destinée à du personnel externe

L'entreprise s'engage à apporter une aide à des personnes en situation de handicap externes à l'entreprise afin de viser une intégration dans le milieu ordinaire et/ou dans la réalisation d'un projet professionnel correspondant aux métiers présents dans l'entreprise. Cette formation pourra prendre toute forme de contrats (alternance, stages, période d'observation, ...). Un tuteur volontaire accompagnera la personne tout au long de sa période de stage ou d'alternance.

Une recherche de multiples partenariats avec les établissements d'enseignement et de formation, sera faite afin de mettre en place des formations spécifiques d'adaptation à nos métiers (AFPA, CRP,...) pour permettre la réinsertion professionnelle des travailleurs handicapés issus de ces centres.

Cette Formation d'Adaptation aux Métiers se veut professionnalisante (c'est-à-dire vise un titre ou un diplôme). Elle est de longue durée pour permettre à la personne de s'intégrer pleinement à l'entreprise. Un cycle d'alternance permet d'associer des périodes théoriques et pratiques.

Afin de répondre à la demande croissante de technicité dans nos métiers, et profitant de l'expérience des programmes FAM de niveau Opérateurs déployés durant le précédent accord, il sera mis en place pendant la durée de l'accord, un programme similaire visant à l'obtention d'un diplôme de niveau Bac +2 dans un domaine technique utile aux métiers de l'entreprise.

Dans la continuité du précédent accord, la Direction s'engage à titulariser 50% des personnes ayant acquis le titre professionnel ou le diplôme à l'issue d'un programme FAM.

Eloignés de l'emploi, les personnes en situation de handicap peuvent avoir le besoin d'un parcours de sécurisation leur permettant d'affiner leur projet professionnel, de bénéficier d'une remise à niveau théorique, d'identifier une école proposant la formation correspondant à leur projet, d'évaluer leur intégration dans une équipe en situation de travail... Cet accompagnement peut se réaliser notamment au moyen d'un Contrat d'Insertion Professionnelle par l'Intérim (CIPI) ou d'une Action Orientation Formation (AOF).



13.5 – Suivi des candidats

L'engagement de l'entreprise visant l'augmentation de l'employabilité et non simplement l'emploi direct, il sera proposé un accompagnement, par un prestataire externe, aux personnes ayant pris part à un processus de formation s'inscrivant dans le présent accord, qui n'aurait pas abouti à une titularisation.

Cet accompagnement vise à aider la personne à tirer profit des compétences nouvellement acquises au travers de l'expérience au sein de l'entreprise.

Un bilan individuel à 3 mois sera réalisé pour chaque personne et une synthèse annuelle sera présentée à la Commission Nationale.

ARTICLE 14 – RAPPROCHEMENT AVEC LE SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE

Le chiffre d'affaires par des entreprises du secteur protégé a été multiplié par 6 entre 2005 et 2012, pour représenter environ 28 UBE à fin 2012.

Des contrats de sous-traitance sont conclus sur différents sites auprès d'Etablissement ou Service d'Aide par le Travail (ESAT) ou Entreprise adaptée (EA) locaux pour la réalisation de travaux administratifs, d'imprimerie, d'entretien des espaces verts, réception...

L'entreprise s'attachera à développer sa politique de sous-traitance avec le milieu protégé dans une démarche de partenariats.

En fonction des offres de services existantes ou en cours de développement auprès des différents ateliers protégés locaux, une recherche de prestations supplémentaires sera effectuée en correspondance avec l'activité de chaque site. En particulier, le coordinateur local listera l'ensemble des offres de sous-traitance proposées par les différents ESAT ou EA locaux susceptibles d'intervenir sur un des établissements de l'entreprise.

L'entreprise se fixe comme objectif de doubler, sur chacun des sites, le chiffre d'affaires réalisé avec les entreprises adaptées sur les trois années du présent accord. Pour ce faire, l'entreprise s'engage dans une aide au développement par l'amélioration des performances des ateliers protégés (action qualité, formation, développement commercial, aide aux investissements de démarrage d'une activité, ...) et en procédant à des audits : qualité de la prestation, gestion financière et sociale. La réalisation des documents de support à la communication interne sera confiée aux ESAT, sauf incapacité technique ne permettant pas de répondre aux cahiers des charges.

L'entreprise travaille également avec des ESAT ou EA proposant de la mise à disposition de personnel et pourra adhérer à des Groupements d'Employeurs Travailleurs Handicapés (GETH) ou Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification pour les Travailleurs Handicapés (GEIQTH).



life.augmented



L'entreprise garantira aux travailleurs des GETH et GEIQTH :

- que l'entreprise, pour chaque salarié mis à sa disposition, est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail. Pour l'application de cet alinéa, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs,
- que les obligations afférentes à la médecine du travail sont à la charge du groupement d'employeurs. Toutefois, lorsque l'activité exercée par le salarié mis à disposition nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise,
- que les salariés du GETH et GEIQTH ont accès, dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés,
- que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice les actions civiles nées en vertu des dispositions, du chapitre VII du code du travail relatif au groupement d'employeurs, en faveur des salariés du GETH et GEIQTH sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer ; le salarié peut toujours intervenir dans l'instance,
- que l'entreprise s'engage à ne pas avoir recours au GETH et GEIQTH pour pourvoir à des emplois permanents et à temps plein qu'elle aurait la possibilité de pourvoir normalement par des embauches directes au sein de l'entreprise,
- que le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris s'il en existe, les primes et accessoires de salaires que perçoit un salarié du GETH et GEIQTH mis à disposition de l'entreprise ne pourra être inférieur à celui que percevrait dans l'entreprise après une période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.

En fonction des besoins et des profils proposés, il sera mis en place des stages ou des contrats de détachement en vue de préparer l'insertion de ces personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Un accompagnement spécifique est mis en place en collaboration avec l'ESAT. Un tuteur interne volontaire sera nommé et spécialement sensibilisé au handicap de la personne.

ARTICLE 15 – PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Afin d'anticiper au maximum les difficultés et d'éviter les situations critiques, chaque fois que nécessaire une étude complète du poste sera effectuée par le médecin du travail.

L'entreprise développera le travail dans la pluridisciplinarité, convaincue qu'il s'agit d'un moyen efficace d'éviter les situations de reclassement.



life.augmented



En conséquence, chaque fois qu'un salarié handicapé ou faisant partie de la population sensible rencontrera des difficultés à occuper son poste de travail habituel, une procédure structurée de maintien dans l'emploi, initiée par le Médecin du Travail sera mise en œuvre selon les étapes suivantes :

1. Entretiens individuels
2. Etude des possibilités d'aménagement du poste de travail,
3. A défaut d'aménagement du poste, étude de reclassement sur un autre poste,
4. A défaut de reclassement interne, reclassement externe

15.1 – Entretiens individuels

Lors d'une visite médicale, le médecin du travail est susceptible de prononcer une inaptitude sur le poste de travail. De par la surveillance médicale particulière dont bénéficient les travailleurs handicapés, il est possible que le médecin du travail donne l'alerte, en amont, au sujet d'un problème sur le poste susceptible de se concrétiser par un avis d'inaptitude.

Les personnes en arrêt maladie longue durée seront informées de la possibilité de prendre rendez-vous avec le service de santé au travail ou le service social, ainsi que d'effectuer une visite médicale de pré-reprise dont le but sera d'anticiper l'aménagement potentiel du poste de travail, cette mesure ne se substituant pas à la visite médicale de reprise obligatoire.

En cas de problème relevé par le Médecin du travail, le manager de la personne concernée est informé et la rencontre individuellement pour en parler et envisager des solutions.

Chaque salarié bénéficiaire de l'accord, reprenant son activité après un arrêt travail de longue durée (supérieur à 6 mois), se verra proposé un entretien avec un membre des Ressources Humaines, afin d'envisager les actions à mettre en place afin que toutes les conditions de réussites soient réunies pour son retour à l'emploi.

15.2 – Etude des possibilités d'aménagement du poste de travail

La commission de maintien dans l'emploi effectuera l'étude du poste et de ses possibilités d'aménagement.

Pour ce faire, elle fera appel aux compétences internes en ergonomie, notamment acquises par le personnel en charge de l'étude et de l'amélioration des postes au moyen de formations spécifiques.

En outre, elle pourra faire appel à des sociétés externes telles que des consultants ergonomes ou des services de maintien dans l'emploi tel que les Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH).

Lorsque l'aménagement du poste de travail implique la mise en place d'un nouvel équipement ou de nouvelles procédures de travail, le salarié bénéficiera de la formation adéquate.



life.augmented



15.3 – Etude des possibilités de reclassement interne

Lorsque le maintien dans le poste actuel n'est pas possible, du fait que le poste ne peut être aménagé ou pas suffisamment, une recherche de reclassement du salarié à un autre poste dans l'Entreprise sera effectuée.

Les formations nécessaires au nouveau poste seront proposées au salarié pour garantir au mieux sa prise de poste.

Dans le cas spécifique où des bénéficiaires de l'accord seraient amenés à changer d'équipe, sur avis du médecin du travail, pour des raisons de santé et, si ce changement entraîne une diminution de rémunération (sauf cas de prise en charge par la prévoyance) alors son salaire sera maintenu 6 mois à 100% et 6 mois à 50%.

Dans le cas particulier du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap psychique, il peut être fait appel, par le médecin du travail, à des compétences spécifiques d'un cabinet de psychologue du travail externe dans le strict respect de la confidentialité médicale.

Dans le cas où cet accompagnement conduit également la personne à déposer un dossier de demande de RQTH, on considérera que cette action s'inscrit dans le cadre du présent accord jusqu'à la délibération de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Conformément à l'article 8, la Commission handicap locale et en particulier le ou les membres du CHSCT présents à ces commissions, seront informés trimestriellement sur les actions de maintien dans l'emploi.

15.4 – Etude des possibilités de reclassement externe

La commission paritaire Nationale se réunira après chaque commission de maintien dans l'emploi qui lui présentera les dossiers qui auront fait l'objet d'une inaptitude à tout poste de l'entreprise ou mettant en cause la qualification professionnelle du salarié déclarée par le médecin du travail

Dans le cas extrême d'une impossibilité de reclassement interne d'un salarié reconnu handicapé déclaré inapte par le Service de Médecine du Travail, le salarié pourra bénéficier, s'il le souhaite, d'un accompagnement s'inscrivant dans le cadre d'une démarche d'accompagnement à la mobilité externe.

il sera alors proposé au salarié un accompagnement personnalisé dans le cadre de la construction d'un projet professionnel prenant en compte ses aspirations et ses souhaits de développement professionnels mais également ses contraintes et conforme à ses aptitudes professionnelles et personnelles.

Ce dispositif repose sur deux principes essentiels :

- Une démarche volontaire du salarié,
- L'élaboration d'un projet professionnel défini et validé de manière à garantir dans la mesure du possible l'efficacité durable et la viabilité de celui-ci.



Le projet professionnel peut s'entendre

- d'un projet de création ou de reprise d'entreprise,
- d'un projet de reconversion professionnelle,
- d'une prise de poste en externe.
- d'un projet personnel

Le projet professionnel élaboré avec le soutien de consultants spécialisés telles que les structures du PMR et du SAMETH sera, une fois finalisé, présenté à la Commission Nationale de Validation.

La Commission Nationale de Validation (Commission paritaire nationale) composée de représentants de la Direction, du consultant qui a suivi le projet (si accord de celui-ci) et de deux représentants par Organisation syndicale signataire en sus du Délégué Syndical Central, a pour mission de valider les projets professionnels élaborés dans le cadre d'un accompagnement à la mobilité externe. Elle se réunit chaque fois que de besoin, le cas échéant par téléphone, en fonction des dossiers à étudier.

Un bilan des dossiers présentés et des dossiers validés sera présenté chaque année à la commission nationale de validation.

Le salarié qui accepte la démarche d'accompagnement à la construction d'un projet professionnel bénéficie d'une période de mise en disponibilité pendant laquelle il sera dispensé de toute activité professionnelle afin de se consacrer à l'élaboration de son projet avec les équipes d'accompagnement type PMR et/ou SAMETH, tout en percevant sa rémunération aux échéances normales de paie comme s'il poursuivait son activité. Cette période sera consacrée à la construction du projet professionnel du salarié. La durée de cette période de disponibilité dépendra de la réalisation du projet professionnel et pourra, selon les besoins de la réalisation du projet, couvrir une période maximale de 9 mois.

Les structures d'accompagnement de type PMR et SAMETH, après une analyse du profil et des compétences du salarié, construisent avec lui son projet, qui peut prendre la forme,

- soit d'un nouvel emploi dans une autre entreprise, compatible avec l'aptitude médicale du salarié,
- soit d'un projet de création ou de reprise d'entreprise,
- soit une formation-reconversion,
- soit de tout autre projet personnel correspondant aux aspirations du salarié.

Ces structures accompagnent le salarié dans la bonne préparation et concrétisation du projet.

Si au terme de la période de disponibilité soit au maximum au bout des 9 mois d'accompagnement, le projet professionnel n'est pas finalisé, et sur proposition de la structure d'accompagnement, la commission nationale de validation peut décider d'accorder en fonction des besoins une période d'accompagnement supplémentaire exceptionnelle de 3 mois nécessaire pour finaliser le projet professionnel de la personne.



La réalisation du projet professionnel peut s'accompagner d'aides financières propres en fonction du type de projet.(CF. Annexe 3).

Le salarié sortira du dispositif d'accompagnement une fois le projet professionnel validé soit dans le cadre d'un emploi en CDI ou CDD de 6 mois minimum, ou en cas de création ou reprise d'entreprise, et au plus tard à l'issue de la période de mise à disposition.

Une sortie anticipée du dispositif sera également envisagée si l'une des situations suivantes se produit :

- le salarié est déclaré invalide de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie,
- le salarié renonce par écrit à l'accompagnement tel que défini dans le présent article,
- le salarié ne se présente pas, sans motif valable, aux entretiens d'embauche ou de suivi par les structures d'accompagnement, ou refuse un emploi qui correspond cependant à la définition de son projet professionnel,
- le salarié est réintégré sur un poste en interne adapté à ses compétences et ses aptitudes.

La réalisation du projet professionnel ou la sortie anticipée du dispositif se traduira par la rupture du contrat de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle du contrat de travail dans le cadre de la réalisation du projet professionnel donnera lieu au versement d'une indemnité de rupture calculée comme suit :

- pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5 de mois par année d'ancienneté.

Cette indemnité est majorée de 20% pour le salarié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans et ayant cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 3 mois.

Pour le salarié âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à 2 mois. S'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème ci-dessus sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 6 mois.

L'indemnité de licenciement résultant des dispositions ci-dessus ne peut pas dépasser la valeur de 18 mois de traitement.



life.augmented



ARTICLE 16 – PROTECTION DU TRAVAILLEUR HANDICAPE

Dans le cadre d'une demande de RQTH, le médecin du travail et l'assistante sociale pourront aider la personne dans les démarches administratives. Les déplacements dans le cadre de cette demande pourront être effectués pendant le temps de travail. Par ailleurs les frais de déplacement seront pris en charge par l'entreprise.

Des travaux d'amélioration de l'accessibilité à son poste de travail, nécessaire au maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap, seront effectués tout au long de la durée de l'accord.

Les demandes de passage à temps partiel des personnes ayant une RQTH seront favorisées.

Dans le cas particulier des personnes en mission dans l'attente, soit d'une consolidation de l'état de santé, soit d'un poste définitif, l'évaluation annuelle sera effectuée par le manager avec lequel le collaborateur aura passé la plus longue période au cours de l'année de référence. Cette évaluation prendra en compte les avis des autres managers au cours de la période de référence.

En cas d'évolution technologique ou de réorganisation, une attention particulière sera portée au maintien dans l'emploi des personnes handicapées. L'entreprise s'engage à anticiper la composante « travailleur handicapé » dans les décisions de changement technologique. Elle s'engage également à adapter les postes et à proposer des formations spécifiques.

L'entreprise soutiendra des projets utilisant ses produits ou technologies, visant à développer l'autonomie des personnes en situation de handicap, par exemple dans leur déplacement.

ARTICLE 17 – BUDGET PREVISIONNEL

Le budget de l'année N sera estimé à la fin de l'année N-1 en fonction du taux d'emploi déclaré dans la DOETH et correspondra à la somme des contributions volontaires calculées pour chacune des entités juridiques.

En fin d'année N le budget sera réévalué en fonction de la nouvelle DOETH.

La répartition des dépenses respectera les proportions définies ci-dessous.

Cette répartition 2013 pourra être modifiée pour les années suivantes par avenant, sur proposition de la Commission Handicap Nationale. A défaut d'avenant, la répartition ici définie continuera d'être appliquée.



life.augmented



ACTIONS	% Budget
Coordination, suivi, dynamisation de l'accord d'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> - coordinateur - comité de pilotage - benchmark, développement de réseaux - ... 	env 20%
Action de communication : <ul style="list-style-type: none"> - journal interne, affichage, plaquette d'information... - actions spécifiques de sensibilisation - conférences ouvertes - participation aux manifestations, forums, liés au handicap - ... 	env 10%
Recrutement et intégration : <ul style="list-style-type: none"> - sélection de candidats et prestation de recrutement (cabinets spécialisés) - bilans et formation pour amélioration de l'employabilité - formation en alternance (FAM, ...) - formation de préparation à l'alternance(CIPI, AOF, ...) - tutorat - ... 	env 20%
Formation : <ul style="list-style-type: none"> - formation sur le handicap (tuteur, manager, collègues de travail, IRP, CHSCT, DRH...) - compétences en ergonomie - ... 	env 5%
Rapprochement avec le secteur protégé : <ul style="list-style-type: none"> - étude des possibilités d'accroissement des marchés - support à la mise en œuvre de nouvelles activités - aide au développement - ... 	env 10%
Maintien dans l'emploi et aménagement des postes de travail et aide matérielle à la personne handicapée :: <ul style="list-style-type: none"> - commission de maintien dans l'emploi - accompagnement de situation difficile - bilans et formation pour l'amélioration de l'employabilité - étude de poste (interne ou externe) - matériel spécifique - aide spécifique (transport, logement, ...) - étude et travaux d'accessibilité de l'environnement de travail, salle de réunion, espaces communs, ... - étude et travaux d'accessibilité de l'environnement de travail, salle de réunion, espaces communs, ... - ... 	env 30%
Innovations technologiques: <ul style="list-style-type: none"> - - Projet autonomie - ... 	env 5%



life.augmented



TITRE 3 – DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 18 – SUIVI

Outre la Commission Handicap Locale définie à l'article 8, une Commission Handicap Nationale sera mise en place afin d'assurer le suivi du déploiement du présent accord dans les entreprises et établissements entrant dans son champ d'application. Elle sera composée de membres de la direction et, du Délégué Syndical Central et de 2 membres de chaque organisation syndicale signataire.

La commission se réunira deux fois par an. La Direction présentera à cette occasion le bilan consolidé des réalisations des sites dans le cadre du présent accord. Les bilans présentés seront autant qualitatifs que quantitatifs et la commission veillera à l'avancée des plans d'actions sur l'ensemble des sites. La Commission pourra également proposer une révision de la répartition des dépenses budgétaires. Une attention particulière sera portée aux bilans financiers qui auront le détail nécessaire permettant une bonne évaluation des actions.

La commission a un rôle de suivi mais sera également force de proposition sur l'ensemble des projets et actions permettant la tenue des engagements pris dans cet accord.

ARTICLE 19 – DUREE - REVISION

19.1 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 années à compter du 1^{er} janvier 2013 et entrera en vigueur dès l'accomplissement des formalités de dépôt prévues à l'article 20 ci-après.

Au terme de cet accord, celui-ci prendra fin définitivement et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée conformément à l'article L 2222-4 du Code du Travail.

19.2 – Agrément

Le présent accord est soumis à l'agrément du Préfet des Hauts-de-Seine , après avis de la DIRECCTE de Nanterre et de l'instance départementale compétente en matière d'emploi et de formation professionnelle ou du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés institué par l'article L 5214-5 du Code du travail.

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



19.3 – Révision

Le présent accord ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications de ces dispositions ultérieures à la signature du présent accord, se substitueront de plein droit à celles du présent accord devenu non conforme.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et comporter en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement,
- dans le délai maximum de 2 mois, les parties ouvriront une négociation,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord,
- il est opposable, dans des conditions de dépôts prévues à l'article L 2231-6 du Code du Travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord.

ARTICLE 20 – DEPOT - PUBLICITE

Les dispositions du présent accord prennent effet dans les conditions prévues l'article L 2231-5 et suivants et D. 2231-2, D.2231-4 à D. 2231-7 du Code du travail.

Le présent avenant sera déposé, 8 jours après sa notification aux Organisations Syndicales et sauf opposition valablement exercée, en un exemplaire auprès de la DIRECCTE des Hauts de Seine – « Service des Accords » - 13 rue de Lens – 92022 NANTERRE Cedex et auprès de la DIRECCTE de l'Isère -« Service des Accords » -1 Avenue Marius Reynoard- 38029 GRENOBLE Cedex 2 ainsi qu'un exemplaire au Conseil de prud'hommes des Hauts de Seine – 7 rue Mahias – 92100 BOULOGNE Billancourt et un autre au Conseil de prud'hommes de Grenoble- Place Firmin Gaultier-38019 GRENOBLE Cedex 1.

En application de l'article R 2262-2 du Code du Travail, un exemplaire du présent avenant sera remis en copie à chaque Délégué Syndical Central de l'Entreprise et à chaque personne mandatée.

Un exemplaire du présent avenant sera tenu à la disposition du personnel sur chaque site, les modalités de consultation de cet avenant étant portées à la connaissance du personnel par voie d'affichage.



life.augmented



A Montrouge, le 8 mars 2013

La Société STMicroelectronics S.A.,

La Société STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.,

La Société STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.,

La Société STMicroelectronics (Tours) S.A.S.,

La Société STMicroelectronics (Grenoble 2) S.A.S.,

La Société ST-Ericsson (Grenoble) S.A.S.,

Et, la société ST-Ericsson (France) S.A.S.

Représentées par **François SUQUET**, Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Sociales STMicroelectronics France, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'FSUQUET', written over a light grey rectangular background.

Et,

Par **Patrice MIMENZA** Directeur des Ressources Humaines de ST-Ericsson (France) SAS et ST-Ericsson (Grenoble) SAS, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'PMIMENZA', written over a light grey rectangular background.



life.augmented



Pour les **Organisations Syndicales** représentées par leur délégué syndical central ou les personnes mandatées,

CFDT

M. Bruno CHAVE
Délégué Syndical Central

CFE-CGC

M. Jean-Marc SOVIGNET
Délégué Syndical Central

CGT

M. Marc LEROUX
Délégué Syndical Central

JEROME POULET

UNSA

M. Patrick MOREAU
Délégué Syndical Central

Igor HERBET

Annexe 1

Liste des entreprises, établissements et sites géographiques rentrant dans le champ d'application de l'accord

♦ STMicroelectronics S.A.

- Ets de CROLLES 850, rue Jean Monnet
38926 CROLLES Cedex
- Ets de PARIS 29, boulevard Romain Rolland
92120 MONTROUGE
- Ets de SAINT-GENIS Technoparc du Pays de Gex
165 Rue Edouard Branly
BP 112
01637 SAINT GENIS Cedex
- Site du MANS 9-11 rue Pierre Félix Delarue
72094 LE MANS

♦ STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.

- Site de SOPHIA Z.I. de Peynier/Rousset
Avenue Coq
13790 ROUSSET
- Site de SOPHIA 665 route des Lucioles
Sophia-Antipolis
06560 VALBONNE

♦ STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.

850, rue Jean Monnet
38926 CROLLES Cedex

♦ STMicroelectronics (Tours) S.A.S.

- Ets de RENNES 16, rue Pierre & Marie Curie
BP 7155
37071 TOURS Cedex 2
- Ets de RENNES 3 rue de Suisse
BP 4199
35200 RENNES



life.augmented



◆ **STMicroelectronics (Grenoble 2) S.A.S.**

12 rue Jules Horowitz
BP 217
38019 GRENOBLE Cedex

◆ **ST-Ericsson (Grenoble) SAS**

12 rue Jules Horowitz
38000 GRENOBLE

- Ets de CROLLES 850 rue Jean Monnet
38920 CROLLES

◆ **ST-Ericsson (France) SAS**

12 rue Jules Horowitz
38000 GRENOBLE

- Ets de RENNES 10 rue de Jouanet
e.Park
35700 RENNES
- Ets de LE MANS 9-11, rue Pierre-Félix Delarue
72100 LE MANS

Annexe 2

Article L5212-13

- Modifié par [LOI n°2008-492 du 26 mai 2008 - art. 5](#)

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212- 2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;

6° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

7° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

8° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Annexe 3

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT POUR CHAQUE TYPE DE PROJET PROFESSIONNEL

Aides à la création d'entreprise

Les services du PMR et du SAMETH au travers d'entretiens de diagnostic, d'entretiens d'appui, de formation et de soutien à la création d'entreprise et du suivi post-crédation d'entreprise.

Autres aides : création d'entreprise

L'aide forfaitaire pour création ou reprise d'entreprise	15.000 € brut
La mise en disponibilité avec maintien total de la rémunération	9 mois
L'indemnité de rupture spécifique	CF. Montant article 15

Des aides complémentaires spécifiques

L'assurance responsabilité civile et la prévoyance	Pendant un an et avec un maximum de 1.200 € TTC
Les honoraires d'avocat et de comptable	Pendant un an et avec un maximum de 2.100 € TTC
Formation ebusiness + portail internet + création site vitrine + agence de communication	6000 € TTC maximum
Prestations de service : domiciliation / bureau, enquête de marché / enquête de prospection	6000 € TTC maximum
Aides et déplacements de la famille (déménagement / outplacement / résidence / formation / trajets / relocation)	Plafond global de 13000 € TTC Brut (et selon barèmes URSSAF)
Frais de déplacement et d'hébergement pendant les formations	Selon barèmes URSSAF
Formation reconversion professionnalisante	8000€ TCC maximum la première année



Aides à la formation reconversion

Les services du PMR et du SAMETH au travers d'entretiens de diagnostic, d'entretiens d'appui, de formation pilotage de carrière ou atelier APEC

Les autres aides :

La mise en disponibilité avec maintien total de la rémunération	9 mois
L'indemnité de rupture spécifique	CF. Montant Article 15
Frais pédagogiques de la formation reconversion de longue durée, pré validés par le service formation	10.000€ TTC maximum,

Des aides complémentaires spécifiques

Frais de déplacement et d'hébergement pendant la formation longue	Selon barèmes URSSAF
Aides et déplacements de la famille (déménagement / outplacement / résidence/ formation / trajets / relocation)	Plafond global de 13000 € TTC Brut (et selon barèmes URSSAF)

Annexe 4

GLOSSAIRE

AFIJ : Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés

L'AFIJ, est née du désir des organisations étudiantes représentatives et des mutuelles étudiantes d'intervenir concrètement pour apporter des solutions au problème de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus de l'enseignement supérieur. L'AFIJ a signé dès mars 1995 une première convention avec l'Etat et reçoit depuis cette date son soutien. L'AFIJ s'adresse à tous les étudiants d'établissements d'enseignement supérieur et aux jeunes issus de l'enseignement supérieur de tous niveaux de formation.

AFPA : Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes

L'AFPA favorise l'insertion des demandeurs d'emploi, et permet la formation professionnelle des travailleurs. Elle organise principalement des formations longues (en général 6 mois à temps plein) pour des demandeurs d'emploi mais aussi des stages en faveur de salariés au titre du congé individuel de formation ou du plan de formation de l'entreprise. Les formations proposées sont sanctionnées par un Titre Professionnel, délivré par le ministère de l'Emploi.

AGEFIPH : Association nationale pour la Gestion du Fond d'Insertion Professionnelle Handicapés

Partenaire de la politique de l'emploi menée par les pouvoirs publics, l'Agefiph est aujourd'hui un acteur central de l'emploi des personnes handicapées. L'AGEFIPH a une mission de service public qui s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'Etat. C'est une association privée au service des personnes handicapées et des entreprises. Elle leur apporte des aides et des conseils ainsi que l'appui d'un réseau de prestataires sélectionnés par ses soins.

L'AGEFIPH poursuit trois objectifs principaux :

Améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés

Aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés handicapés

Approfondir la connaissance de la population active handicapée

ARPEJEH : Accompagner la Réalisation des Projets d'Etudes de Jeunes Elèves et Etudiants Handicapés

Association d'intérêt général, régie par la loi du 1er juillet 1901, réunissant des entreprises et des acteurs publics de tous secteurs, engagés dans une politique active en faveur de l'emploi des personnes handicapées, de l'égalité des chances et de la diversité.

ARPEJEH met à la disposition de toutes et tous, de la troisième jusqu'aux études supérieures, au sein d'entreprises majeures, des interlocuteurs professionnels permanents et stables pour permettre à tous des choix d'orientation cohérents, informés et efficaces.

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

Cette commission, instituée par la loi du 11 février 2005, a pour objet de remplacer, depuis le 1er janvier 2006 :

les commissions départementales de l'éducation spéciale (CDES), compétentes pour les demandes de prestations concernant des personnes handicapées jusqu'à 20 ans ;



life.augmented



les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP), compétentes pour les demandes de prestations concernant les adultes handicapés à partir de 20 ans. Cette commission prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée, notamment en matière de prestations et d'orientations.

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

CIPI : Contrat d'Insertion Professionnel Intérimaire

Le CIPI est un contrat spécifique du travail temporaire qui permet d'acquérir un premier niveau de compétence pour débiter dans un nouveau métier. Il propose une alternance entre des périodes de formations externes et des missions en entreprise. Pour les CIPI déployés à ST, Il s'agissait de faire évoluer ce dispositif pour satisfaire des personnes confrontées à des situations de handicap ainsi que des niveaux et des projets professionnels différents.

CRP : Centre de Rééducation Professionnelle

Centre de formation professionnel accessible aux personnes ayant une RQTH suite à une orientation émise par la CDAPH.

DIRECCTE : Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Service déconcentré du Ministère du travail, la DIRECCTE a pour mission de mettre en œuvre les politiques définies par les pouvoirs publics dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Elle comprend notamment, l'inspection du travail qui assure le contrôle de la réglementation du travail et le service emploi et conseil aux entreprises.

En matière de handicap, la DIRECCTE veille au respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises, octroie des aides de l'État à l'insertion et à la formation des travailleurs handicapés, octroie la garantie de ressources permettant aux employeurs de garantir le niveau de rémunération des travailleurs handicapés dont l'activité est réduite, contribue à la définition et à la mise en œuvre d'un programme départemental visant à l'insertion des handicapés ou à leur maintien dans l'emploi. (Sources : guide du travail.com et le site du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité)

Déficience :

La déficience est définie par l'O.M.S comme : "Toute perte de substance ou altération d'une structure ou fonction psychologique, physiologique ou anatomique." La déficience correspond à l'aspect lésionnel du handicap. Pour prendre un exemple, l'arthrose de la hanche peut avoir pour conséquence une déficience motrice. Elle peut être un état temporaire ou permanent. Elle n'implique pas forcément que l'individu soit considéré comme malade.

Déficiences intellectuelles :

Déficiences de fonctions cognitives, elles se caractérisent par des difficultés de compréhension, d'exécution, de mémorisation, d'attention qui nuisent à la communication, l'autonomie sociale et professionnelle, la stabilité émotionnelle ou le comportement.

Déficiences motrices :



life.augmented



Incapacités plus ou moins graves, innées (hémiplégie) ou acquises (trauma), stabilisées ou évolutives.

Déficiences psychiques :

Elles désignent les conséquences durables de la maladie mentale qui entraîne des difficultés relationnelles, communicationnelles, du comportement (névrose, psychose...)

Déficiences sensorielles :

Déficience visuelle qui s'évalue d'après l'acuité visuelle, qui est la faculté de percevoir les détails. Une perte à ce niveau implique une diminution de la netteté et de la clarté de la vision de près.

Déficience auditive, appelée aussi surdité, est une dégradation définitive de l'audition provenant d'une altération du système auditif.

DOETH : Déclarations d'Emploi des Travailleurs Handicapés

La DOETH est une déclaration administrative obligatoire. Elle doit être remplie par les établissements de 20 salariés et plus du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial. Elle permet le décompte du nombre d'Unités Bénéficiaires et des Unités Bénéficiaires Equivalentes, dont est déduit le calcul de la contribution volontaire versée à l'AGEFIPH.

EA : Entreprise Adaptée

Depuis la loi de 2005, l'appellation « ateliers protégés » est devenue Entreprises Adaptées (EA). Les entreprises adaptées font partie du marché du travail. Elles doivent employer au moins 80 % de travailleurs handicapés dans les postes de production. Certaines d'entre elles, appelées Centres de Distribution de Travail   Domicile (CDTD), emploient des salariés ne pouvant se déplacer.

Les ESAT et EA ont développé des savoir-faire dans de nombreux domaines d'activité, y compris dans des secteurs de pointe (multimédia, électronique, plasturgie...)2

ESAT : Entreprise et Services d'Aide par le Travail

Anciennement appelées Centre d'Aide par le Travail (CAT), ces structures permettent à des personnes lourdement handicapées d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées. Ces établissements médico-sociaux relèvent du milieu « protégé »3 Les ESAT sont des prestataires de services. Certains d'entre eux sont spécialisés dans la mise à disposition du personnel pour effectuer des missions dans l'entreprise.

GETH : Groupement d'Employeurs de Travailleurs Handicapés

Association employant des travailleurs handicapée et les orientant vers des entreprises du milieu ordinaire (mise à disposition).

Maladie invalidante :

Toutes les maladies de type respiratoire, digestifs, endocriniens, infectieux qui peuvent entraîner des déficiences ou contraintes plus ou moins importantes.

² Source AGEFIPH

³ Source AGEFIPH



life.augmented



MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

Prévues par la loi « Handicap » du 11 février 2005, les MDPH doivent offrir « aux personnes handicapées un accès unifié à l'information et à l'orientation, destiné à faciliter leurs démarches et la concrétisation de leurs droits ». Ayant pour vocation d'être un guichet unique, cette maison départementale regroupe tous les services et les prestations nécessaires à la vie quotidienne. Elle évalue les besoins de compensation de la personne handicapée et son incapacité permanente sur la base de son projet de vie, et de proposer un plan personnalisé de compensation du handicap.

PEREQUATION :

La péréquation prévue dans le code du travail permet de valoriser l'ensemble des actions de chacun des établissements qui composent une même entité juridique. En fait cela permet de regrouper sur une seule DOETH, l'ensemble de celles qui auraient dû être faites pour chaque établissement.

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

La définition de la qualité de travailleur handicapé est donnée la loi « Handicap » du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : « constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

SAMETH : Services d'Aide au Maintien dans l'Emploi de Travail Handicapé

Associations chargées d'aider les employeurs dans leurs démarches d'aménagement de poste de travail en vue du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

UB : Unité Bénéficiaire

L'UB est l'unité de calcul de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans une entreprise. Une UB ne signifie pas « nombre de personne » car elle tient compte du type de contrat, de l'âge, du temps de présence...

UBE : Unité Bénéficiaire Equivalente

L'UBE est l'attestation comptable fournie chaque fin d'année par un ESAT/EA. Elle permet de convertir le montant du contrat de fourniture ou de prestation de service passée avec l'entreprise cliente en « équivalent salariés handicapés ». Ce nombre est décompté de l'obligation d'emploi propre à cette entreprise.⁴ La loi prévoit la possibilité de recourir à la sous-traitance protégée jusqu'à hauteur de 50% de son obligation d'emploi.

⁴ Source réseau GESAT