THALES

Accord Groupe en faveur des Personnes en situation de handicap

Années 2018-2019-2020

SOMMAIRE

PREAMBULE

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

1.1 CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD
1.2 BENEFICIAIRES DE L'ACCORD

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

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

2.2 PLAN D'ACTIONS
- *Le plan d'embauches*
  . Le recrutement direct
  . Bourse Thales « Education Handicap »
  . Le plan stagiaires et développement de partenariats
  . Le parrainage d'élèves/d'étudiants
  . Mesures d'accompagnement au plan d'embauches

CHAPITRE III – TERRITORIALITE

3.1 PLAN REGIONAL D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES
. Axes jeunes : conventions atouts pour tous
. Emplois accompagnés
. Réinsertion professionnelle (CRP)
. Handi PME

CHAPITRE IV - ACTIONS FAVORISANT L'INSERTION ET LA FORMATION DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

4.1 MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES
- *Mesures d'accompagnement spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi*
  . Analyse de la situation professionnelle
  . Formation professionnelle
  . Aménagement du poste de travail
  . Télétravail
  . Accessibilité des locaux
  . Transport
  . Equipements individuels
  . Tutorat de maintien dans l'emploi

4.2 PROTECTION DE L'EMPLOI
4.3 DEPART A LA RETRAITE DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP
4.4 POLITIQUE RELATIVE A LA SOUS-TRAITANCE AVEC LE MILIEU PROTEGE
4.5 DEPLOIEMENT DE LA NORME AFNOR « ORGANISME HANDI ACCUEILLANT »

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

GL PCO

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

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

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

7.1 EGALITE DE TRAITEMENT
7.2 AMENAGEMENT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL
7.3 GESTION DES CARRIERES

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

8.1 PILOTAGE DE L'ACCORD
- Comité d'Orientation de Coordination et de Suivi de l'accord
- Rôle de Mission Insertion

CHAPITRE IX – ORGANISATION ET SUIVI DE l'ACCORD AU NIVEAU DES SOCIETES

9.1 CORRESPONDANT HANDICAP
9.2 COMMISSIONS EMPLOI HANDICAP SOCIETES/ETABLISSEMENTS

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

10.1 COMMISSION EMPLOI HANDICAP BASSIN D'EMPLOI

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

11.1 OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES ET CONTRIBUTIONS COLLECTEES PAR THALES
11.2 FINANCEMENT DE LA POLITIQUE D'INSERTION
11.3 CAS DES SOCIETES AVEC PLUSIEURS ETABLISSEMENTS

CHAPITRE XII – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

12.1 DUREE DE L'ACCORD
12.2 ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD
12.3 FORMALITES DE DEPOT DE L'ACCORD

ANNEXES -
Annexe 1 : Périmètre de l'accord
Annexe 2 : Répartition de l'emploi par société
Annexe 3 : Mesures d'accompagnement des actions d'insertion
Annexe 4 : Acronymes
Annexe 5 : Bilan quantitatif annuel par établissement
Annexe 6 : Bilan qualitatif annuel des actions par société

AV JC G-L ACO VM

PREAMBULE

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

Engagé depuis 1992 pour favoriser la Formation et l'intégration en entreprise des salariés en situation de handicap, ce nouvel accord vise, sur les trois prochaines années 2018, 2019 et 2020, à renforcer les différentes actions en faveur de l'emploi, du maintien dans l'emploi, développer l'alternance pour minimiser la précarité des jeunes handicapés, accompagner le développement professionnel, l'insertion des personnes handicapées dans les sociétés et de des établissements relevant du périmètre du Groupe.

Ainsi, pour les trois prochaines années, la politique de Thales en matière de handicap s'articulera autour des axes suivants :

1. Le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap par un renforcement du recrutement, en privilégiant les CDI.
2. La formation par notamment le renforcement de notre politique stagiaires et d'alternance.
3. Renforcer le taux d'emploi global pour le porter à un niveau supérieur à 6 % notamment en renforçant l'emploi direct.
4. Le maintien dans l'emploi par la mise en œuvre de formations pour garantir l'évolution professionnelle tout au long de la vie professionnelle des salariés en situation de handicap.
5. La sécurisation de l'emploi afin de garantir l'emploi Thales en toutes circonstances.
6. Développer l'insertion dans l'emploi par la mise en place, en fonction des régions, du dispositif « Emploi accompagné » et par l'accompagnement des familles de salariés dont les enfants ou conjoints se trouvent en situation de handicap.
7. Faciliter le passage du milieu protégé (ESAT et EA) en milieu ordinaire.
8. Finaliser les audits et poursuivre la démarche handi-accueillante (norme AFNOR X 50-783) dans le cadre d'une politique d'amélioration continue.
9. Poursuivre le développement de notre politique de soutien au milieu protégé par une politique de sous-traitance ambitieuse et engagée.
10. Territorialité : Handi/PME en contribuant par une participation active aux Plans Régionaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH).
11. Maintenir un axe technique et social afin d'examiner les possibilités de mettre l'innovation technique au service du handicap.
12. Poursuivre la politique conduisant à conclure des partenariats et des conventions notamment avec les CRP.

Ce plan stratégique veillera à s'inscrire pleinement dans la politique générale de Thales visant :

- A lutter contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel, dans l'évolution professionnelle, que dans le maintien dans l'emploi.
- A s'inscrire pleinement dans le respect des différences et de l'égalité des salariés en matière d'évolution de carrière et qui prend en compte la politique globale du handicap dans l'adaptation des organisations du travail pour accompagner le maintien dans l'emploi.
- A réaliser annuellement, une présentation de la politique handicap société dans le cadre de réunions d'information du management dans l'ensemble des sociétés relevant du périmètre du Groupe.

V17

JC G-L AG

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

1.1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

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

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

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

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

1.2 – BENEFICIAIRES DE L'ACCORD

De manière générale, bénéficient de cet accord tous les salariés du Groupe Thales en France Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) visés par les dispositions de l'article 27-1 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

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

RAPPEL

Afin d'améliorer le taux d'emploi des personnes handicapées dans les sociétés du Groupe, Thales se fixe comme objectif sur les 3 prochaines années de porter le taux d'emploi global à un niveau supérieur à 6 % notamment en renforçant l'emploi direct. Dans ce cadre, les signataires souhaitent créer les meilleures conditions permettant :

- de maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap et sécuriser leur parcours professionnel dans toutes les sociétés du Groupe Thales, ou celles qui pourraient le devenir durant leur carrière professionnelle,
- de recruter, indépendamment du remplacement des salariés en situation de handicap qui quitteront le Groupe Thales durant la durée de l'accord, un nombre déterminé de personnes handicapées et améliorer ainsi le taux d'emploi dans le Groupe Thales en prenant en compte les catégories socio-professionelles en fonction des activités portées par les Sociétés/Etablissements,
- de poursuivre :
    - la politique d'alternance en matière de handicap,
    - la politique « stagiaires » permettant l'accompagnement de la formation des jeunes, notamment dans les études longues favorisant leur insertion professionnelle,

- Finaliser les audits et poursuivre la démarche handi-accueillante (norme AFNOR X 50-783) dans le cadre d'une politique d'amélioration continue.

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

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

Le maintien dans l'emploi des salariés du Groupe bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) constitue l'un des objectifs prioritaires du plan stratégique général mené en faveur des personnes en situation de handicap. Ainsi, ce plan dans le cadre de cet accord s'attachera plus particulièrement à :

- développer la politique engagée depuis 1992 en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap,

- renforcer nos actions visant à lutter contre toute forme de discrimination tant dans l'accès au monde professionnel que dans l'emploi lui-même,

- placer notre plan stratégique handicap autour des axes suivants :
  - Le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap par un renforcement du recrutement, en privilégiant les CDI.
  - La formation par notamment le renforcement de notre politique stagiaires et d'alternance.
  - Renforcer le taux d'emploi global pour le porter à un niveau supérieur à 6 % notamment en renforçant l'emploi direct.
  - Le maintien dans l'emploi par la mise en œuvre de formations pour garantir l'évolution professionnelle tout au long de la vie professionnelle des salariés en situation de handicap.
  - La sécurisation de l'emploi afin de garantir l'emploi Thales en toutes circonstances.
  - Développer l'insertion dans l'emploi par la mise en place, en fonction des régions, du dispositif « Emploi accompagné » et par l'accompagnement des familles de salariés dont les enfants ou conjoints se trouvent en situation de handicap.
  - Faciliter le passage du milieu protégé (ESAT et EA) en milieu ordinaire.
  - Finaliser les audits et poursuivre la démarche handi-accueillante (norme AFNOR X 50-783) dans le cadre d'une politique d'amélioration continue.
  - Poursuivre le développement de notre politique de soutien au milieu protégé par une politique de sous-traitance ambitieuse et engagée.
  - Territorialité : Handi/PME en contribuant par une participation active aux plans régionaux d'insertion des travailleurs en situation de handicap (PRITH).
  - Maintenir un axe technique et social afin d'examiner les possibilités de mettre l'innovation technique au service du handicap.
  - Favoriser l'accompagnement du maintien dans l'emploi en tenant compte dans le cadre de la politique globale du handicap de l'adaptation des organisations du travail.
  - Accompagner l'évolution de la gestion des carrières par une démarche intégrée de notre politique de développement professionnel.

VM

JC G-L AG

- Poursuivre notre politique de partenariat avec les rectorats, universités, CRP facilitant l'insertion professionnelle par notamment l'accueil de stagiaires.

- Maintenir un plan de communication basé sur des « moments » événementiels.

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

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

2.2 PLAN D'ACTIONS

Le plan d'embauches

- ***Le recrutement direct***

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

Ainsi, le Groupe Thales s'engage pour les 3 années (2018, 2019 et 2020) à recruter 140 personnes en situation de handicap, dont au moins 80 % sous contrats à durée indéterminée. Le recours aux contrats à durée déterminée ne sera possible que de manière exceptionnelle, le CDI étant privilégié. Ce plan d'embauche, qui veillera à renforcer le passage du milieu protégé au milieu ordinaire, tient compte des prévisions de flux de sorties éventuelles (départ en retraite) des salariés en situation de handicap. Pour ce faire, il sera réalisé trimestriellement, dans chaque CEH locale, un point de situation des flux de sorties comparés aux recrutements réalisés. Cette information sera portée deux fois par an au niveau des Instances représentatives du Personnel compétentes.

Complémentairement à ce plan de recrutement externe, Thales renforcera sa politique d'emploi en faveur du handicap par la mise en place d'au moins 50 contrats d'alternance en privilégiant les contrats de professionnalisation favorisant l'accès à l'emploi pour la préparation de diplômes adaptés. Dans le cadre de cette politique de recrutement, une attention particulière sera portée dans les sociétés du Groupe où le taux d'emploi des personnes handicapées est le plus faible.

A l'issue de chaque contrat d'alternance, la possibilité d'un recrutement, sous réserve des disponibilités d'emploi sera examinée. Dans ce cas, l'embauche se fera en CDI en reprenant l'ancienneté correspondante à la durée du contrat d'alternance Thales.

G.L

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

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

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

Par ailleurs, la structure Mission Insertion apportera son soutien et son expertise pour contribuer à la réalisation de ce plan d'embauches par la mise à disposition de moyens comme les « moteurs de recherche » dans le cadre de processus de recrutement et réalisera, si nécessaire, l'interface entre les postes proposés et les candidatures reçues. Un point annuel concernant la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap sera réalisé par Mission Insertion en s'adossant notamment concernant la rémunération et les classifications, sur les éléments statistiques présentés en Négociation Annuelle Obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

Relais de Mission Insertion, les correspondants handicap des sociétés et les correspondants des bassins d'emplois ont notamment pour tâches, de déployer les mesures du présent accord et de faciliter l'intégration, l'évolution et l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées dans les sociétés de Thales en associant et coordonnant les actions nécessaires ainsi que les différents acteurs internes ou externes en lien avec les opérationnels (Médecins, DRH, Représentants du Personnel chargés de ces questions, Commissions ad hoc, associations, universités, rectorats, services publics de l'emploi) selon les situations.

G.L

L'objectif de recrutement, qui prend en compte la géographie des établissements, sera décliné par Société (cf. Annexe 1) en tenant compte du poids respectif de chaque Société et de sa problématique d'emploi. L'objectif d'embauches de chaque établissement sera présenté lors de la première réunion de la CEH locale.

Le Directeur de Mission Insertion a, en concertation avec la Direction des Ressources Humaines autorité pour faire respecter la tenue globale du plan d'embauches retenu pour l'ensemble des sociétés qu'elle reGroupe, indépendamment, sur la durée, des problématiques d'emploi. Le Directeur de Mission Insertion veillera à la tenue globale du plan d'embauche précisé au point 2.2 et restituera les éléments de suivi de ce plan aux signataires de l'accord et aux membres du Comité d'0rientation, de Coordination et de Suivi de l'accord, institué par le présent accord.

- ***Bourse Thales « Education Handicap »***

Afin de favoriser l'accompagnement des jeunes vers des formations diplomantes (Bac pro, Ingénieurs, Master 2, Thèses, BAC +2), Thales proposera chaque année 10 bourses d'un montant de 2 200 euros concourant à renforcer notre politique d'alternance (professionnalisation, apprentissage) pour accompagner le développement professionnel des jeunes en situation de handicap et faciliter ainsi l'insertion professionnelle. L'examen de la délivrance de ces bourses Thales « Education Handicap » sera effectué par la commission mise en place dans le cadre de l'accord Croissance et Emploi. Un bilan sera transmis au Comité d'Orientation, de Coordination et de Suivi de l'accord. Les CEH seront informés du lancement des appels à candidatures et des boursiers élus.

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

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

- en favorisant l'accueil de 260 stagiaires (Cf. Annexe 2)
- en renforçant les partenariats avec les écoles, universités et les CRP ***,
- en maintenant et en développant notre politique d'alternance,
- en privilégiant les partenariats, notamment avec les Rectorats,
- en permettant aux stagiaires de valider les cursus par des stages au niveau européen.

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

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

G.L ACo

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

A l'issue du stage, il sera procédé par le tuteur à une évaluation des conditions d'accueil qui sera adressée à la Direction des Ressources Humaines de la société ainsi qu'à Mission Insertion. Ces éléments d'information seront également communiqués à la commission emploi handicap instituée par cet accord (Art. 9.2).

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

Pour faciliter l'élévation du niveau de qualification des personnes handicapées, Thales, dans la continuité de sa politique menée dès 2003 sur le parrainage d'élèves et d'étudiants handicapés, renforcera son action en vue de conclure de nouvelles conventions avec les écoles et/ou les universités au niveau de chaque bassin d'emploi Thales afin de renforcer les liens entre l'Education nationale, l'enseignement supérieur et le Groupe Thales. Ces actions doivent permettre de faciliter l'accompagnement dans l'emploi. Ces conventions seront conclues par Mission Insertion pour le Groupe.

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

Ce type d'action « parrainage d'un étudiant » exigera un investissement important tout au long de la scolarité. Des aides spécifiques précisées à l'Annexe 3 seront mises en œuvre. La Commission Emploi Handicap société /établissement sera tenue régulièrement informée.

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

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

- ***Mesures d'accompagnement au plan d'embauches***

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

GT SC G-L AGo VM

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

- *la formation professionnelle* : Des formations de courtes durées seront, si nécessaire, mises en place pour faciliter la prise de poste. Le coût de ces formations sera pris en charge par Mission Insertion.

- *compensation du handicap* : Dans la mesure où le poste de travail nécessiterait une adaptation au handicap du salarié, que l'accessibilité à des locaux nécessiterait des aménagements, ceux-ci seront financés complémentairement aux aides de droit commun par Mission Insertion selon les modalités fixées au paragraphe 4.1 « Maintien dans l'emploi».

- *un soutien matériel* permettant de faciliter cette démarche de tutorat sera mis en œuvre et affecté sur le service concerné par cette démarche (cf. Annexe 3).

CHAPITRE III - TERRITORIALITE

3.1 PLAN REGIONAL D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Le plan stratégique Thales en matière de handicap a vocation à s'inscrire pleinement dans le cadre des Plans Régionaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) afin de renforcer la proximité des actions.

- **Axes jeunes : conventions Atouts pour tous**

  Ces conventions visent à accompagner depuis le secondaire jusqu'à l'université les jeunes en situation de handicap dans leurs études en privilégiant le plus en amont possible leur insertion professionnelle. Dans ce cadre, Thales souhaite être un acteur privilégié en lien avec les rectorats, les universités, les grandes écoles et les DIRECCTE afin de renforcer notamment les actions en faveur du tutorat, de l'accueil des jeunes en entreprise, de l'accès aux stages et à l'emploi, et ce, par bassins régionaux. Pour ce faire, Thales transformera cet objectif par la signature de conventions Atouts pour tous et renforcera l'information et l'implication au niveau des CEH bassins d'emploi dans le cadre des conventions passées dans les régions.

- **Emplois accompagnés**

  Cet axe important qui complète les actions déjà engagées par Thales en faveur de l'insertion dans l'emploi visera à mettre en place, selon les régions, le dispositif « Emplois accompagnés (Article 52 de la Loi 2016-1088 du 8 août 2016) » en partenariat avec les structures médico-sociales retenues par l'Agence Régionale de Santé (ARS) en collaboration avec le Collectif Emplois Accompagnés (CEA). Un des objectifs principaux sera de créer des passerelles afin de faciliter le passage en milieu ordinaire depuis les ESAT et EA. Pour ce faire, il sera examiné en complément de l'emploi en collaboration avec les CEH les actions pouvant faciliter la création de passerelles.

JC G.L AB JM

- **Réinsertion professionnelle (CRP)**

  Dans le cadre de son axe emploi, Thales développera des conventions avec les CRP permettant la mise en place de filières électroniques, informatiques (réseaux) et logicielles avec la FAGERH sur les bassins d'emploi Thales et examinera la possibilité d'intégrer et de soutenir cette démarche par la mise en œuvre de la taxe d'apprentissage. Par ailleurs, dans le cadre de la politique emploi handicap fixée par l'accord, une attention particulière sera faite pour faciliter l'accueil de stagiaires issus des CRP.

  En cas de participation de salariés à des jurys d'examens, ou à de l'enseignement ou à la réalisation du support pédagogique, la ou les journée(s) sera(ont) prise(s) en charge par la société dont ils relèvent, dans la limite de 2 jours maximum par an et sous réserve de présentation des justificatifs. Les CEH locales seront informées des actions engagées.

- **Handi PME**

  Cet axe important pour développer les plans régionaux facilitant l'emploi vise à accompagner des PME dans le cadre de la mise en place de leur politique handicap. Thales proposera dans ce cadre son expérience et savoir-faire pour faciliter des actions en faveur du handicap dans ces entreprises.

CHAPITRE IV - ACTIONS FAVORISANT L'INSERTION ET LA FORMATION DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

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

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

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

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

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

- Facilitera la réalisation d'actions d'accompagnement auprès de son conjoint ou par enfant en situation de handicap, sur justification, une autorisation d'absence payée sera autorisée dans la limite de 4 jours qui pourront être pris par ½ journées.

- Dispensera de la formation spécifique aux salariés en situation de handicap, mais également dans des situations pouvant fragiliser leur situation personnelle.

G.L ALS VM

Autres actions en faveur du handicap

- ***Prévoyance/santé***

  Dans le cadre du contrat « Gros risques » conclu avec Humanis et l'OCIRP, Thales mettra en place, pour les enfants en situation de handicap de salariés de Thales, une rente viagère mensuelle, à vie, dite « handicap », en cas de décès d'un parent salarié de Thales.

  Dans le cadre du contrat Santé Thales, les enfants de salariés Thales dont le handicap intervient avant l'âge de 26 ans seront garantis sans limite d'âge.

- ***Cotisations retraites***

  Les salariés Thales en situation de handicap qui n'exercent pas leur activité sur base temps plein continueront à cotiser sur une base 100 %. Le différentiel de cotisations sera pris en charge par Thales.

- **Convention Handicap** :

  Dans une volonté de placer les questions relatives au Handicap au cœur des préoccupations du Groupe, la Direction organisera sur la période de l'accord, soit au 2ème semestre 2018, une Convention permettant notamment de prendre la mesure des actions menées et prospectives en matière de handicap et renforcer le réseau des différents acteurs.

4.1 MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

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

A cette fin, les sociétés du Groupe Thales veillent à mettre en œuvre les aménagements de postes et les formations nécessaires au reclassement du salarié dans un poste conforme à ses compétences, à son aptitude et à ses capacités en priorité au sein de son établissement d'origine. Cette garantie n'est assurée qu'aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) visés par les dispositions de l'article 27-1 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

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

Dans le cadre du maintien dans l'emploi, tous les acteurs principaux de l'entreprise sont concernés et impliqués, et notamment, le médecin du service de santé au travail de par ses responsabilités particulières. En conséquence, le médecin du service de santé au travail, les Commissions Emploi Handicap (CEH) locales/bassins d'emploi, en concertation avec les représentants du personnel valideront, avec le correspondant handicap Société et le correspondant bassin d'emplois, les actions à mettre en œuvre pour compenser le handicap et aider au maintien dans l'emploi. Mission Insertion, en fonction des dossiers présentés, apportera l'assistance financière et technique. Pour chaque établissement, ces dispositions ne se substituent pas à l'obligation légale en matière d'adaptation aux postes de travail.

JC G.L VM

Ces mesures de maintien dans l'emploi sont destinées aux salariés en activité dans le Groupe pour lesquels le handicap modifie leurs aptitudes au travail. Les aides financières de ces différentes mesures fixées en Annexe 3 sont les suivantes :

- ***Analyse de la situation professionnelle*** : elle permettra de définir, en fonction du handicap, le type de poste adapté, sa configuration (ergonomie, environnement, ...).

- ***Formation professionnelle*** : il s'agira d'actions de formation menées dans le cadre d'un reclassement ou d'adaptation de l'emploi / poste de travail nécessitées par le handicap. Dans les situations où le handicap nécessiterait, pour suivre cette ou ces action(s) de formation, des moyens complémentaires, ces derniers seront pris en compte par la Direction dans le coût total de la formation.

- ***Aménagement du poste de travail*** : après examen du médecin de santé au travail, il pourra être mené des adaptations nécessaires pour compenser le handicap. Les études préalables éventuelles pour définir les adaptations au poste de travail seront prises en charges également en privilégiant les services de droit commun (OPS – Cf. Annexe 4).

- ***Télétravail :*** dans le cadre de l'accord cadre Groupe sur le Télétravail, ce mode d'organisation sera accepté, sur demande individuelle, quelle que soit l'existence d'un accord Télétravail de la société concernée. Le nombre de journées par semaine sera au maximum de 2 jours qui seront définis entre le salarié et sa hiérarchie, en fonction de la situation de handicap. Toutefois, pour des situations de handicap particulières, et après avis du médecin du travail, le nombre de journées de télétravail pourra être supérieur aux 2 jours fixés. Dans ce cadre un avenant au contrat de travail sera réalisé.

- ***Accessibilité des locaux*** : l'entreprise s'assurera à ce que l'accessibilité des locaux et des nouveaux locaux soit conforme à l'ensemble des situations de handicap. Dans ce cadre, un avis préalable du Directeur de Mission Insertion sera donné, en concertation avec la CEH locale concernée avant l'acquisition éventuelle de nouveaux bâtiments (location, achats) et sera communiqué à la Direction Immobilière Groupe. Ainsi, le financement par Mission Insertion ne sera possible que s'il n'existe pas d'obligations légales pour l'entreprise à rendre accessible ses locaux. Ce financement inclura alors les expertises préalables rendues éventuellement nécessaires, ainsi que les travaux associés. (cf. Annexe 3).

- ***Transport*** :

  - Les frais de transport en commun pour les personnes à mobilité réduite et déficient visuel entre le lieu de résidence et le lieu de travail seront intégralement pris en charge par le Groupe sur présentation d'un avis du médecin de santé au travail. Chaque salarié en situation de handicap à mobilité réduite utilisant des vols internationaux pour des raisons professionnelles pourra obtenir la garantie des déplacements en sur-classement exceptionnel sur présentation d'un avis du médecin de santé au travail.
  - Les outils informatiques utilisés pour les réservations des déplacements professionnels prendront en compte les situations des personnes en situation de handicap.

- **Après avis conforme du médecin de santé au travail**, les salariés pour lesquels le handicap ne leur permet pas d'utiliser les transports en commun ou leur véhicule personnel pourront bénéficier des financements suivants :

  - <u>Transport domicile / lieu de travail</u> : la prise en charge du transport domicile/lieu de travail sera appréciée par la Direction des Ressources Humaines en fonction de la

JC G.L ALO VM

situation et en informera la commission locale. Cette intervention s'entend, déduction faite des fonds allocataires prévus à cette fin auxquels peut prétendre le salarié.

Pour les aménagements spécifiques de véhicule nécessitant des interventions d'adaptations au regard du handicap (hors options disponibles du véhicule concerné), un cofinancement sera sollicité auprès de la MDPH et de l'AGEFIPH. Un avis des représentants du personnel sera joint au dossier qui sera élaboré à l'aide du service d'assistantes sociales.

- Equipements individuels : en complément de prises en charge préalables (sécurité sociale, institut de prévoyance Humanis, MDPH, AGEFIPH) il pourra être assuré le financement de dépenses d'équipements individuels (fauteuil roulant, prothèses, orthèses) après avis du médecin du travail. Pour garantir ce maintien dans l'emploi cette compensation financière sera de 1 400 € maximum.

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

  En cas de situations particulières pouvant rendre critique le maintien dans l'emploi pour des personnes en situation de handicap (pour exemple : déficience auditive, mobilité réduite) qui ne pourraient attendre les délais administratifs prévus pour obtenir une prise en charge et garantir le maintien dans l'emploi, ces situations seront alors prises en compte en anticipation par Mission Insertion dans les conditions fixées à l'annexe 3.

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

4.2. PROTECTION DE L'EMPLOI

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

JC G.L VA

4.3. DEPART A LA RETRAITE DE SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

Dans le cadre des différents dispositifs Thales déjà mis en œuvre lors de départs à la retraite, les salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation des travailleurs handicapés depuis au moins 10 ans pourront bénéficier d'une allocation de départ à la retraite majorée de 3 mois, sous réserve qu'ils fassent leur demande de départ à la retraite auprès de la Direction des Ressources Humaines dont ils relèvent 12 mois avant leur date de départ effective et qu'ils soient toujours bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au moment de leur départ.

Afin de ne pas pénaliser les salariés partant à la retraite entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018, il ne sera pas tenu compte en 2018 de la réserve du délai de préavis de 12 mois pour bénéficier de la majoration de 3 mois de l'allocation de départ en retraire.

Tout salarié reconnus bénéficiaires de l'obligation des travailleurs handicapés qui, compte tenu des dispositions de l'ANI du 30 octobre 2015, se verra appliquer le coefficient de solidarité temporaire relatif aux retraite complémentaire bénéficiera en outre d'un complément de son allocation de départ en retraite équivalent à :

- 40 % de son salaire brut mensuel de base pour les salariés qui se verront appliquer le coefficient de solidarité pendant une durée inférieure ou égale à 12 mois,

- 80 % de son salaire brut mensuel de base pour les salariés qui se verront appliquer le coefficient de solidarité pendant une durée supérieure à 12 mois et inférieure ou égale à 24 mois,

- 120 % de son salaire brut mensuel de base pour les salariés qui se verront appliquer le coefficient de solidarité pendant une durée supérieure à 24 mois.

4.4. POLITIQUE RELATIVE A LA SOUS-TRAITANCE AVEC LE MILIEU PROTEGE

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

- l'acquisition par les travailleurs handicapés de compétences professionnelles reconnues,
- de faciliter l'insertion de personnes handicapées en milieu ordinaire de travail,
- de contribuer au maintien du taux d'emploi,
- de viser un objectif de 200 UB annuelles avec le milieu protégé. Cet objectif ne remet pas en cause le plan stratégique Thales en matière de recrutements directs.

Les sociétés du Groupe entretiennent des relations avec le secteur protégé (EA ESAT). Afin de favoriser le développement de ces relations de travail, il est souhaitable et nécessaire d'accroître et de diffuser l'information sur les possibilités existantes de collaboration les plus adaptées et de renforcer avec la Direction des Achats une politique vers le secteur protégé.
Parmi les actions il sera poursuivi la démarche permettant de répondre aux exigences de la norme « Organisme Handi – accueillant » concernant le processus « Achats » :

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

Se GL AG VM

- dans le cas où la politique Achats pourrait conduire à clore un contrat avec le secteur protégé pour conclure un contrat avec le milieu ordinaire, Mission Insertion sera systématiquement et préalablement consultée. Cette information sera portée à la connaissance des CEH locales concernées.

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

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

4.5. DEPLOIEMENT DE LA NORME AFNOR « ORGANISME HANDI ACCUEILLANT »

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

Sur les trois dernières années du précédent accord Thales a mis en place la démarche visant à permettre à chaque établissement de Thales d'atteindre les exigences de cette norme.

Pour cela une démarche globale Groupe au travers de l'outil OK Pilot a été déployée et coordonnée par Mission Insertion avec les différentes Directions concernées.

Cette démarche qui touche chaque établissement de Thales s'attache :

- à évaluer la situation des établissements qu'il reste à engager pour obtenir la conformité à la norme AFNOR X 50-783 au sens de la procédure, au plus tard au 30 juin 2019,
- à poursuivre les plans d'actions permettant pour l'ensemble des établissements du Groupe Thales de s'inscrire dans une démarche d'axes de progrès permanents,
- à communiquer et à suivre ces plans d'actions dans le cadre des CEH.

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

Au terme de cet accord, Thales s'engage, pour les trois prochaines années, à finaliser les audits et poursuivre la démarche handi-accueillante (Norme AFNOR X 50-783) dans le cadre d'une politique d'amélioration continue qui aujourd'hui permet à 90 % de l'ensemble des établissements de Thales d'être en conformité avec cette Norme au sens de la procédure.

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

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

G.L

Pour ce faire, des journées thématiques (une journée minimum par établissement) seront menées dans l'ensemble des sociétés du Groupe et relayées par des supports de communication présentant la politique d'emploi en faveur du handicap et sur le site intranet du Groupe dédié spécifiquement au handicap *(http:/intranet.corp.thales/social responsability/pub/index.cfm).*

Par ailleurs, chaque Organisation syndicale représentative au niveau du Groupe pourra organiser annuellement une journée thématique « handicap » (30 personnes maximum) permettant de réaliser notamment un point d'avancement de l'accord handicap Groupe, suivre les évolutions réglementaires. Le coût de cette journée (frais de déplacements ...) sera pris en charge par la Direction.

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

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

L'ensemble de ces actions sera dirigé par Mission Insertion en lien avec chacune des sociétés. Les CEH seront informées des actions engagées.

Enfin, au niveau du Groupe, une convention portant sur la politique handicap Groupe sera organisée au 2ème semestre 2018.

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

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

Thales, depuis plusieurs années, a développé, à partir de ses technologies et savoir-faire, des projets favorisant l'accès au savoir et à l'emploi des personnes handicapées.
Cette volonté qui, a débouché sur de nombreuses réalisations menées, telles que le projet handi-aérosurveillance, handi-aéro-emploi, formation menée en partenariat avec d'autres entreprises et l'AGEFIPH, Portanum et Eyeschool pour les déficients visuels, Access Learning ont été mises aujourd'hui à disposition des associations et des lycées professionnels pour contribuer à l'insertion des personnes en situation de handicap et créer le cas échéant de nouvelles filières métiers.

Dans le cadre de cet accord, Thales s'engage à examiner les technologies ou les recherches en sciences humaines et sociales pouvant être susceptibles de servir la formation, le maintien dans l'emploi et faire en sorte que l'innovation Thales puisse être un accélérateur de progrès au service du handicap. Pour ce faire, lors du 1er trimestre 2018, le Comité d'Orientation, de Coordination et de suivi de l'accord, sera réuni pour examiner les orientations techniques qui pourraient être envisagées au service du handicap.

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

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

En fonction de l'ampleur de projets émergents, il pourra être examiné des démarches de co-financements de l'AGEFIPH, ou d'autres organismes comme l'Agence Nationale de Recherche (ANR). Pour ces projets forts mobilisateurs en temps et en personnel, les Directions opérationnelles des sociétés Thales auxquelles sont confiés ces projets s'engagent à s'impliquer et à les prendre en compte dans le cadre de leurs activités en général.

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

7.1 EGALITE DE TRAITEMENT

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

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

- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui souhaiteraient changer de poste, de métier ou bénéficier d'une mobilité géographique.

- Les salariés fragilisés par l'aggravation de maladies susceptibles de devenir invalidantes, afin d'anticiper d'éventuels reclassements.

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

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

G.L AG VM

7.2 AMENAGEMENT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

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

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

7.3 GESTION DES CARRIERES

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

- de mieux adapter leur qualification et compétences à la fonction exercée en tenant compte de l'évolution du handicap,
- de dégager et prévoir les orientations professionnelles et passerelles en fonction des objectifs des salariés, au regard de leur évolution de carrière, de leur pré-requis (formation et expérience) et de l'évolution de leur handicap,
- de préparer et mettre en place si nécessaire les formations adaptées permettant d'accompagner les évolutions,
- de sécuriser les parcours professionnels des salariés en situation de handicap et garantir ainsi leur emploi,
- d'accompagner le handicap tout au long de la carrière par un suivi médical annuel permettant de travailler en proximité sur les éventuelles adaptations du poste de travail et/ou de l'organisation du travail nécessaires pour garantir une évolution de carrière conforme au métier exercé,
- de suivre les éléments statistiques permettant de s'assurer que le développement professionnel se traduit également au cours de la carrière par l'évolution de la rémunération et/ou de la classification. Ces éléments de suivi seront intégrés dans les statistiques produites lors de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

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

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

8.1 - PILOTAGE DE L'ACCORD

Pour garantir la bonne application de l'accord, il sera mis en œuvre un Comité d'Orientation de Coordination et de Suivi de l'accord.

SC G-L AG VM

Cette instance centrale paritaire sera placée sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines France ou son représentant.

- ***COMITE D'ORIENTATION DE COORDINATION ET DE SUIVI DE L'ACCORD***

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

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

Attributions

- Participer à l'élaboration des orientations prévisionnelles annuelles en décembre de chaque année.
- Voter en avril le budget prévisionnel annuel
- Amender, puis valider, sur proposition du Directeur de Mission Insertion, le plan annuel d'orientations et d'actions, ainsi que les objectifs généraux. Cette analyse sera effectuée au plus tard en avril de chaque année.
- Voter en mai de chaque année le rapport annuel de Mission Insertion de l'année n-1 établi par l'expert-comptable, et désigner l'expert-comptable.
- Vérifier l'état des fonds reçus des différentes sociétés au titre de l'accord.
- Définir et valider le montant des aides financières des actions d'insertion (recrutement de stagiaires, partenariat école, maintien dans l'emploi et compensation handicap).
- Suivre les différents plans d'actions menés chaque année et suivre la tenue des objectifs de l'accord.
- Proposer des améliorations ou actions complémentaires qu'il conviendrait de lancer pour garantir la bonne application de l'accord.
- Proposer en matière de projets techniques, sciences humaines et sociales de formuler des propositions d'actions facilitant le développement du ou des projets envisagé(s).
- Déterminer, sur proposition de la Direction des Ressources Humaines France les indicateurs de suivi des CEH locales/bassins d'emploi afin de faciliter la consolidation au niveau du Groupe.
- Recenser et mettre à disposition de tous les bassins d'emploi, les bonnes pratiques mises en œuvre dans un bassin donné.
- L'ensemble des résultats des sociétés sera analysé deux fois par an. Dans l'hypothèse où une société n'aurait pas atteint les objectifs fixés, il sera défini un plan d'actions avec la société afin de corriger l'écart constaté, plan d'actions qui impliquera conjointement la Direction des Ressources Humaines et les Organisations Syndicales signataires de l'accord.

Dispositions communes

Le Comité d'Orientation, de Coordination et de Suivi de l'accord se réunira au moins trois fois par an, en fonction des sujets traités, à l'initiative du DRH France. Ces réunions seront précédées, 8 jours avant leur date présumée, de la diffusion de l'ordre du jour, ainsi que des documents prévus à cet effet.

Pour faciliter le bon fonctionnement de ce Comité, 15 heures par réunion (hors tenue de réunions plénières) seront affectées pour chaque membre de ces commissions de ce Comité. Ces heures n'incluent pas les temps de déplacement et de présence en réunion.

G.L VM

Cette instance pourra, à la demande de la moitié de ses membres, se réunir en session extraordinaire après accord du Directeur des Ressources Humaines France.

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

ROLE DE MISSION INSERTION

Placé sous la responsabilité du Directeur des Ressources Humaines France, le Directeur de Mission Insertion dirige et coordonne la mise en œuvre opérationnelle pour faciliter, accompagner et encadrer les actions en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap, soutient les actions des correspondants des sociétés et des correspondants emploi, et plus particulièrement assure :

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

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

- des actions menées par les correspondants sociétés,
- des actions menées par les correspondants bassins d'emplois. Pour Thales, les bassins d'emplois sont les suivants :

  - Bretagne
  - Pays de Loire
  - PACA
  - Sud-Ouest
  - Rhône Alpes
  - Centre
  - Ile-de-France

G.L AG VM

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

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

- L'information, le conseil et l'accompagnement des sociétés/établissements pour leur permettre d'atteindre un taux d'emploi supérieur à 6% de personnes handicapées.
- L'examen d'innovations par le développement de services, de produits ou des technologies qui vont contribuer à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.
- La gestion des fonds de l'accord et le financement des actions prévues dans l'accord.
- Le suivi des réalisations. A ce titre, Mission Insertion établit un rapport d'activité et un bilan financier annuel de l'activité du Groupe en matière d'insertion de salariés en situation de handicap, qui sera audité par l'expert-comptable désigné par la commission d'orientation, de coordination et de suivi de l'accord.

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

1 - Au sein du Groupe Thales :
- au DRH France
- aux responsables des Organisations Syndicales signataires (Intercentres)
- au secrétaire de l'Instance centrale de Thales SA et au Secrétaire du Comité de Groupe
- aux membres du Comité d'Orientation, de Coordination et de Suivi de l'accord

2 - A l'administration du travail
- à la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)

CHAPITRE IX - ORGANISATION ET SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU DES SOCIETES

9.1 - CORRESPONDANT HANDICAP

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

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

- *Correspondant handicap au sein de chaque société*
  La Direction des Ressources Humaines de chaque société sera chargée de mandater un Correspondant handicap représentant de la Direction. Il assure la mise en œuvre des dispositions de l'accord. Il réfère et est l'interlocuteur privilégié du correspondant bassins d'emplois dans la société. Cet objectif sera intégré à son activité habituelle.

SC G.L AG VM

- *Correspondant handicap par bassin d'emploi*
  Au niveau de chaque bassin d'emploi, il sera nommé, par la Direction des Ressources Humaines France, un correspondant qui traitera des questions emploi / formation / emploi des personnes handicapées (3 pour l'Ile-de-France). Pour ce qui concerne le domaine du handicap, ce correspondant sera chargé de coordonner, d'impulser et d'assurer les actions des différentes sociétés regroupées par bassins d'emploi afin de favoriser l'emploi et l'intégration de salariés en situation de handicap. Il est responsable des relations avec les organismes extérieurs (écoles / universités, associations, organismes spécialisés du domaine du handicap, ESAT, ...).

9.2 – LA COMMISSION EMPLOI HANDICAP SOCIETES / ETABLISSEMENTS

Composition et fonctionnement

Dans chaque société une Commission Emploi Handicap est mise en place, en lien avec le comité d'entreprise ou CSE. Pour les sociétés à établissements multiples des commissions d'établissement seront constituées. Ces commissions (Sociétés et Etablissements) seront chargées de définir les actions à mettre en œuvre pour permettre la tenue des objectifs de l'accord et en assurer le suivi.

La Commission Emploi Handicap est composée des membres permanents suivants :

- le Directeur des Ressources Humaines ou son représentant,
- un représentant de chaque Organisation Syndicale signataire de l'accord et/ou représentative au niveau Société/Etablissement,
- un représentant de la Médecine de Santé au Travail,
- un représentant des Assistantes Sociales,
- un représentant CHSCT ou son équivalent.

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

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

La Commission dans les sociétés réalisera un suivi trimestriel de l'accord Groupe en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap pour l'établissement qui la concerne et sera associée en amont à la tenue des objectifs de la politique handicap société.

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

Annuellement, sur la base du travail de la CEH locale, un rapport de synthèse des travaux des commissions Sociétés sera réalisé par la Direction à partir d'un pré-format proposé. Sur demande des Organisations syndicales signataires de l'accord, les rapports Sociétés seront transmis.

Enfin, les CE/CCE/CSE seront informés annuellement sur le suivi de l'accord.

G.L AG VT

Attributions

Les attributions de la Commission Emploi Handicap sont les suivantes :

- Elaborer chaque année le plan d'actions en matière d'intégration des salariés en situation de handicap, dans le cadre des objectifs fixés par l'accord.
- Valider les résultats des actions mises en œuvre, débattre de l'évolution des pratiques d'intégration sur le site et décider de toutes les améliorations utiles.
- Prendre connaissance du montant des sommes versées à Mission Insertion et des aides obtenues par cette structure. Le suivi sera assuré à partir des numéros d'identification des demandes d'intervention prises en compte dans l'outil Ophtimum.
- Demander l'assistance de Mission Insertion en fonction des problèmes posés.
- Se prononcer, sur des actions à mettre en œuvre localement au bénéfice des salariés handicapés ou de l'ensemble de la société ou de l'établissement. Les actions sont validées en dernier ressort par Mission Insertion.
- Suivre annuellement les aménagements d'horaires ou d'organisations spécifiques liés à une situation de handicap.
- Assurer le suivi de l'évolution des qualifications et des rémunérations des salariés en situation de handicap. Pour ce faire, une présentation statistique permettant de réaliser ce suivi sera réalisée.

Une fois par an la Direction des Ressources Humaines établira un document annuel de synthèse qualitatif et quantitatif de la société, détaillant les actions par établissement. Ce rapport sera communiqué à l'instance centrale des IRP société et à l'instance centrale des IRP établissement concernés en séance ordinaire pour avis. Le document sera ensuite transmis à Mission Insertion pour la réalisation du rapport Groupe. Ces rapports sociétés seront mis à disposition des membres du Comité d'Orientation, de Coordination et de Suivi de l'accord, via l'outil Team On Line (TOL).

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

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

10.1 - COMMISSION EMPLOI HANDICAP BASSIN D'EMPLOI

Composition et fonctionnement

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

La Commission Emploi Handicap est composée des membres permanents suivants :

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

JC G.L

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

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

Les personnes composant la Commission disposent des moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches et bénéficieront d'une formation « handicap ». Le temps alloué à chaque membre de cette commission, payé par chaque société, sera de 5 heures par trimestre (hors temps de réunion plénière/préparatoire et de déplacement).

Attributions

Les attributions de la Commission Emploi Handicap sont les suivantes :

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

Le document annuel de synthèse qualitatif et quantitatif de la société, détaillant les actions par établissement, établi par la Direction des Ressources Humaines de chaque société, sur la base du travail de la CEH locale, sera transmis à la Commission Bassin d'Emplois.

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

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

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

- La DOETH et ses annexes avec les justificatifs. Elle sera transmise à la DIRECCTE de chaque établissement et une copie de la DOETH et des justificatifs correspondants sera transmise à Mission Insertion.

[1] *La date du 1er février est imposée par la consolidation des données Groupe pour le rapport NRE (Nouvelle Régulation Economique).*

SC G.L AG VM

- Le document annuel de synthèse qualitatif et quantitatif (modèle proposé en annexes 5 et 6 du présent accord) sera transmis à Mission Insertion.

11.2 - FINANCEMENT DE LA POLITIQUE D'INSERTION

Dispositions générales

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

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

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

Le financement par Mission Insertion des aides prévues dans l'accord (Cf. Annexe 3) se fait dans le cadre du budget. En cas de difficultés budgétaires, les demandes d'aides seront examinées par le Comité d'Orientation, de Coordination et de suivi de l'accord.

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

Le montant des mesures en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap est indiqué en annexe 3. Il fera l'objet, par le comité d'orientation de coordination et de suivi de l'accord d'un examen annuel en fonction des besoins et des moyens financiers.

Dans l'hypothèse, où le présent accord ne serait pas suivi par un nouvel accord après le 31 décembre 2020, les fonds non utilisés de Mission Insertion seraient transférés à l'AGEFIPH conformément aux dispositions légales.

11.3 - CAS DES SOCIETES AVEC PLUSIEURS ETABLISSEMENTS

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

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

G.L AG VM

CHAPITRE XII - DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

12 .1 DUREE DE L'ACCORD

L'accord Groupe est conclu pour une durée de 3 ans, soit du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2020.

12 .2 ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord Groupe entrera en vigueur dès le lendemain du jour suivant son dépôt auprès de Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Hauts-de-Seine.

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

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

12 .3 FORMALITES DE DEPOT DE L'ACCORD

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

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

Fait à La Défense en 7 exemplaires, le 27/11/2017

Pour la Société THALES, en sa qualité d'entreprise dominante, représentée par Monsieur David Tournadre, Directeur des Ressources Humaines du Groupe THALES.

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT
Anne COGNIEUX

CFE-CGC
José CALZADO

CFTC
Véronique MICHAUT

CGT
Grégory LEWANDOWSKI

ANNEXES

- **Annexe 1 :** Périmètre de l'accord
- **Annexe 2 :** Répartition de l'emploi par société
- **Annexe 3 :** Mesures d'accompagnement des actions d'insertion
- **Annexe 4 :** Acronymes
- **Annexe 5 :** Bilan quantitatif annuel par établissement
- **Annexe 6 :** Bilan qualitatif annuel des actions par société

ANNEXE 1
Périmètre de l'Accord 2018-2019-2020

Thales Air Systems SAS
Thales Optronique SAS
TDA Armement SAS
Thales Angénieux SAS
Thales Cryogénie SAS
Thales Air Operations SAS
Thales Systèmes Aéroportés SAS
Thales Underwater Systems SAS
Thales Microelectronics SAS
Thales Avionics SAS
Thales Avionics LCD SAS
Thales Electron Devices SAS
Thales Training & Simulation SAS
Gerac SAS
Geris Consultant SAS
Thales Alenia Space France
Thales Communications & Security SAS
Thales Avionics Electrical Motors SAS
Thales Avionics Electrical Systems SAS
Thales SA
Thales Global Services SAS
Thales Insurance & Risk Management SAS
Thales International SAS
Thales Services SAS
Thales Seso SAS
Trixell SAS
Thales Digital Factory

ANNEXE 2
Répartition de l'emploi par société

GBU	Sociétés	EFFECTIF AU 30/09/2017	OBJECTIFS 2018-2019-2020			
			Stagiaires	Recrutement	Altenance	Total
AVS	Thales Avionics Electric. Motors	53	1			1
AVS	Thales Avionics Electric.Systems	632	2	1		3
AVS	Thales Avionics LCD S.A.S	95	1			1
AVS	Thales Avionics SAS	3 815	22	10	5	37
AVS	Thales Electron Devices SA	1 350	8	5	2	15
AVS	Thales Training & Simulation SAS	375	6	2	2	10
AVS	Trixell	394	5	4	1	10
TOTAL GBU AVS		**6 714**	**45**	**22**	**10**	**77**
DMS	Thales Microelectronics	537	2	2	2	6
DMS	Thales Systemes Aeroportes SAS	2 868	20	8	5	33
DMS	Thales Underwater Systems	1 251	13	6	4	23
TOTAL GBU DMS		**4 656**	**35**	**16**	**11**	**62**
HD	Geris Consultants SAS	9				0
HD	Thales Global Services SAS	1 508	10	12	4	26
HD	Thales Insurance Risk Management	8				0
HD	Thales International SAS	34	1	1		2
HD	Thales Digital Factory	85	1	1	1	3
HD	Thales SA	812	4	4	3	11
TOTAL HORS GBU		**2 456**	**16**	**18**	**8**	**42**
LAS	T.D.A. Armements S.A.S.	412	4	4	1	9
LAS	Thales Air Systems SAS	2 556	25	12	4	41
LAS	Thales Angenieux SAS	297	2	2		4
LAS	Thales Cryogenie SAS	111	1			1
LAS	Thales Optronique SAS	1 711	10	8	3	21
LAS	Thales Air Opérations SAS	754	4	2	1	7
TOTAL GBU LAS		**5 841**	**46**	**28**	**9**	**83**
SIX	Gerac	75				0
SIX	Thales Communic. & Security SAS	6 810	84	30	8	122
SIX	Thales Services SAS	3 675	8	10	2	20
TOTAL GBU SIX		**10 560**	**92**	**40**	**10**	**142**
LAS	Thales Seso SAS	137	1			1
TAS	Thales Alenia Space France	4 496	25	16	2	43
TOTAL GBU ESPACE		**4 633**	**26**	**16**	**2**	**44**
TOTAL GENERAL		**34 860**	**260**	**140**	**50**	**450**

G-L

ANNEXE 3
Mesures d'accompagnement des actions d'insertion

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

Mesures d'accompagnement des actions d'insertion

POLITIQUE ALTERNANCE ET PARTENARIATS	
Contrat de professionnalisation	4 400 €
Contrat d'apprentissage	2 200 €
Partenariat avec les établissements de formation spécialisée.	1 100 €

Compensation du handicap et Maintien dans l'emploi

	Montants
Analyse professionnelle	3 000 €
Accompagnement et reclassement professionnel (formation)	6 500 €
Equipements individuels	1 400 €
Aménagement de poste de travail	20 000 €
Accessibilité des locaux	10 000 €
Transport domicile / lieu de travail	En fonction des frais engagés et des cofinancements possibles.
Aménagement spécifique du véhicule	15 000 €

GL AG VT

ANNEXE 4
Acronymes Accord 2018-2019-2020

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

ESAT
Etablissements de Services d'Aide par le Travail

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

EA
Entreprise adaptée

CNSA
Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

MDPH
Maison Départementale des Personnes Handicapées

OCIRP
Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance.

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

CRP
Centres de Rééducation Professionnelle

BOETH
Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

OPS
Opérateur Public Spécialisé

ANR
Agence Nationale de Recherche

CEH
Commission Emploi Handicap

COCS
Comité d'Orientation, de Coordination et de Suivi

OK PILOT
Outil d'auto-évaluation et de pilotage de la conformité à la norme organismes handi-accueillants – Afnor NFX50-783 – selon la procédure AFNOR ISO/CEI 17050-1

OPTHIMUM outil de gestion des politiques d'emploi des travailleurs en situation de handicap pour le suivi des effectifs, de la DOETH, des actions, du budget

PRITH
Plans Régionaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés

ARS
Agence Régionale de Santé

CEA
Collectif Emploi Accompagné

CSE
Comité Social Economique

JC GL AGVM

ANNEXE 5

Groupe THALES
ACCORD GROUPE
en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap

BILAN ANNUEL DE L'ÉTABLISSEMENT
Année XXXX

Établissement	
TAUX D'EMPLOI ET CONTRIBUTION	
- Effectif d'Assujettissement	
- Nombre de salariés handicapés	
- Nombre d'unités bénéficiaires théoriques (quota : 6%)	
- Nombre d'unités bénéficiaires recensées	
- Nombre d'unités de sous-traitance	
- Nombre d'unités de stagiaires	
- TOTAL DES UNITÉS BÉNÉFICIAIRES	
- Taux d'emploi (= nombre total d'unités bénéficiaires/effectif d'assujettissement)	
- Nombre d'unités manquantes avant minoration	
- Montant de la contribution avant minoration	
- Minorations au titre des efforts consentis par l'employeur	
- Nombre d'ECAP	
- Nombre d'unités bénéficiaires manquantes apres minoration	
- MONTANT DE LA CONTRIBUTION APRÈS MINORATION	

Actions réalisées	**Nbre**	**Dépenses Mission Insertion**	**Dépenses Société**
CDI			
CDD			
Intérimaire			
Alternance			
Stagiaire : Tutorat			
Stagiaire : Frais divers			
Actions de compensation du handicap et Maintien dans l'Emploi : (- Bilan - Formation - Accompagnement - Reclassement - Transport - Prothèse - Véhicule aménagé - Aménagement de poste - Accessibilité)			
Détail des actions			

Personne à contacter :	
Visa du DRH **Date :**	**Visa de la Commission Emploi Handicapé** **Date :**

**** Effectif de la Société : - si Société à Etablissement unique = effectif de l'Etablissement - si Société à Etablissements multiples = effectif total des Etablissements***

ANNEXE 5 (suite)

Groupe THALES
ACCORD GROUPE
en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap

BILAN ANNUEL DE L'ÉTABLISSEMENT
Année XXXX

Établissement													
Effectif de la Société*													
Lieu de l'établissement	Effectif d'Assujet-tissement	Nombre de salariés handicapés	Nombre d'unités bénéficiaires théoriques	Nombre d'unités bénéficiaires recensées	Nombre d'unités bénéficiaires de sous-traitance	Nombre d'unités bénéficiaires de stagiaires	Nombre d'unités bénéficiaires manquantes	Taux d'emploi	Minorations au titre des efforts consentis par l'employeur	Nombre d'unités bénéficiaires manquantes minorées	Nombre d'ECAP	Nombre d'unités bénéficiaires manquantes après ECAP	**Montant de la contribution due**
TOTAL													

Actions réalisées	CDI	CDD	Intérimaire	Alternance	Stagiaire Tutorat	Stagiaire Parrainage	Action Compensation et Maintien	Divers	Dépenses Mission Insertion	Dépenses Société
TOTAL										

Personne à contacter :	
Visa du DRH **Date :**	**Visa de la Commission Emploi Handicapé** **Date :**

** Effectif de la Société : - si Société à Etablissement unique = effectif de l'Etablissement - si Société à Etablissements multiples = effectif total des Etablissements*

G.L

ANNEXE 6

Groupe THALES

ACCORD GROUPE 2018-2020

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

Bilan qualitatif annuel des actions de la société année XXXX

Nom de l'ETABLISSEMENT /.....

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

- Thème(s) abordé(s) :

- Action(s) engagée(s) :

- Action(s) à valoriser par le Groupe :

- Difficultés rencontrées :

- Suggestions / Remarques :