

THALES

**Accord Groupe en faveur des
Personnes en situation de handicap**

Années 2025-2026-2027

SOMMAIRE

PREAMBULE

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

- 1.1 CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD
- 1.2 BENEFICIAIRES DE L'ACCORD
- 1.3 L'EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DU GROUPE THALES

CHAPITRE II – LE RECRUTEMENT ET L'INTEGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

2.1 DEVELOPPER L'ATTRACTIVITE DU GROUPE THALES AUPRES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

2.1.1 AMELIORER LA VISIBILITE DE LA POLITIQUE HANDICAP DU GROUPE THALES

- ✓ ESPACE DIVERSITE ET INCLUSION DEDIE SUR LE SITE CARRIERE DE THALES
- ✓ PLAQUETTE DE COMMUNICATION
- ✓ REDACTION DES OFFRES D'EMPLOI
- ✓ KIT DE COMMUNICATION POUR LES TALENT ACQUISITION

2.1.2 CREATION D'UN RESEAU D'AMBASSEDEURS HANDICAP

2.2 LES OBJECTIFS DE RECRUTEMENT

- ✓ RECRUTEMENT DIRECT (CDI/CDD)
- ✓ ALTERNANTS
- ✓ STAGIAIRES
- ✓ INTERIM

2.3 ACCOMPAGNEMENT DU PLAN D'EMBAUCHE

2.4 REUSSIR L'INTEGRATION DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

- 2.4.1 ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS
- 2.4.2 FORMATION DES SALARIES
- 2.4.3 ACCOMPAGNEMENT DE L'INTEGRATION

2.5 ACCOMPAGNER LES JEUNES VERS DES FORMATIONS CERTIFIANTES OU DIPLOMANTES

- 2.5.1 BOURSE THALES « EDUCATION »
- 2.5.2 DEVELOPPEMENT DE PARTENARIATS
- 2.5.3 LE PARRAINAGE D'ELEVES/D'ETUDIANTS

CHAPITRE III – PLAN REGIONAL D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

- ✓ AXES JEUNES : CONVENTIONS ATOUTS POUR TOUS
- ✓ EMPLOIS ACCOMPAGNES

- ✓ REINSERTION PROFESSIONNELLE (ESRP)
- ✓ ACTIONS DE MECENAT

CHAPITRE IV – ACCOMPAGNER LES SALARIES DANS UNE DEMARCHE DE RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH)

- ✓ UNE MEILLEURE INFORMATION DES SALARIES
- ✓ UN RESEAU MIS A DISPOSITION

CHAPITRE V – MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

5.1 Mesures d'accompagnement spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi :

- ✓ ANALYSE DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE
- ✓ FORMATION PROFESSIONNELLE
- ✓ AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL
- ✓ TELETRAVAIL
- ✓ ACCESSIBILITE DES LOCAUX
- ✓ ACCESSIBILITE NUMERIQUE
- ✓ TRANSPORT
- ✓ TUTORAT DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

5.2 PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

5.3 DEPLOIEMENT DE LA NORME AFNOR « ORGANISME HANDI ACCUEILLANT »

CHAPITRE VI – EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

- 6.1 EGALITE DE TRAITEMENT**
- 6.2 GESTION DES CARRIERES**
- 6.3 PROTECTION DE L'EMPLOI**
- 6.4 COTISATIONS RETRAITE**
- 6.5 DEPART A LA RETRAITE DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP**

CHAPITRE VII – POLITIQUE RELATIVE A LA SOUS-TRAITANCE AVEC LE MILIEU PROTEGE ET ADAPTE

- 7.1 L'ENGAGEMENT DE THALES AUPRES DU SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE**
- 7.2 MISE EN ŒUVRE DE CET ENGAGEMENT**

CHAPITRE VIII – ACCOMPAGNER UN PROCHE EN SITUATION DE HANDICAP

- 8.1 ETRE MIEUX INFORME ET ACCOMPAGNE DANS SON ROLE D'AIDANT**
- 8.2 AMENAGEMENT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL**
- 8.3 PREVOYANCE/SANTE**
- 8.4 PARTICIPATION AUX FRAIS DE SCOLAIRES DE L'ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP**

CHAPITRE IX – INFORMER, SENSIBILISER ET FORMER LES ACTEURS

9.1 INFORMATION ET SENSIBILISATION DE L'ENSEMBLE DES SALARIES SUR LE HANDICAP

9.2 FORMER LES ACTEURS INTERNES DE LA POLITIQUE HANDICAP

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

10.1 PILOTAGE DE L'ACCORD

- ✓ **COMITE D'ORIENTATION DE COORDINATION ET DE SUIVI DE L'ACCORD**
- ✓ **ROLE DE MISSION INSERTION**

CHAPITRE XI – MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU DES SOCIETES

11.1 REFERENTS HANDICAP

11.2 COMMISSIONS EMPLOI HANDICAP SOCIETES ET ETABLISSEMENTS

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

12.1 COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS BASSIN D'EMPLOI

12.2 ATTRIBUTIONS

CHAPITRE XIII – DISPOSITIONS FINALES

PREAMBULE

Le Groupe Thales s'est engagé, depuis 1992 dans une politique forte et ambitieuse en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Grâce à la signature de nombreux accords en faveur des personnes en situation de handicap, la création d'une structure dédiée ainsi que l'investissement des différents acteurs de l'entreprise, les entités du Groupe ont régulièrement progressé dans le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap permettant ainsi au Groupe Thales d'atteindre, en 2023, un taux d'emploi de 6,75%.

Le recrutement, l'inclusion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap font partie des axes prioritaires de la politique Diversité et Inclusion de Thales désormais portée par la Direction de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise du Groupe.

Soucieux de maintenir les efforts engagés et d'améliorer les actions nourrissant la politique handicap du Groupe, les partenaires sociaux se sont engagés dans la négociation d'un nouvel accord triennal pour la période 2025 à 2027.

Ce nouvel accord s'inscrit dans un contexte nouveau qui a conduit les organisations syndicales représentatives ainsi que la Direction à répondre notamment à deux enjeux importants :

- Assurer la pérennité de nos actions en faveur des salariés en situation de handicap dans un contexte de sortie du dispositif des accords agréés tel que prévu par l'article L 5212-8 du code du travail,
- Maintenir le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les entités du Groupe, malgré le nombre élevé de départs à la retraite au sein de cette population au cours des trois prochaines années.

Par ailleurs, le Groupe Thales a signé le 10 juillet 2024 une convention de service avec l'Agefiph qui définit les nouvelles conditions de mobilisation de l'offre de service que l'Agefiph propose aux entreprises n'ayant plus d'accords agréés.

Par la signature de ce nouvel accord, pour la période 2025, 2026 et 2027, les partenaires sociaux du Groupe Thales s'engagent à maintenir les différentes actions en faveur de l'emploi, de l'inclusion et du maintien dans l'emploi, à développer l'alternance pour minimiser la précarité des jeunes handicapés, à accompagner le développement professionnel et l'insertion des personnes en situation de handicap dans les sociétés et les établissements relevant du périmètre du Groupe. Ils se fixent comme objectif d'atteindre, au niveau du Groupe, un taux d'emploi moyen cible d'au moins 7%.

Cet accord Groupe permettra d'assurer, au-delà de sa durée, la politique handicap du Groupe Thales, portée par Thales Mission Insertion et ses moyens associés. Il s'inscrit pleinement dans la politique diversité et inclusion de Thales visant :

- A lutter contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel, dans l'exercice de son emploi, dans l'évolution professionnelle, que dans le maintien dans l'emploi.
- A respecter les différences et l'égalité des salariés en matière d'évolution de carrière.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » ainsi que la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

1.1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés du périmètre du Groupe Thales visées à l'annexe 1 du présent accord.

En cas d'intégration d'une nouvelle société française au sein du Groupe, les parties signataires s'engagent, dans un délai de douze mois et après examen de la politique et des accords existants sur le sujet du handicap, à conclure un avenant au présent accord visant à permettre à ladite société de rejoindre le périmètre de l'Accord.

Pendant cette période de transition, les salariés de la société bénéficieront, dès leur entrée dans le Groupe Thales, des mesures visant à accompagner la reconnaissance de la situation de handicap visées au chapitre IV du présent accord ainsi que des mesures de maintien dans l'emploi prévues au chapitre V. A ce titre, la société bénéficiera sans délai du soutien et de l'expertise de Thales Mission Insertion.

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 L 5212-13 et L 5212-15 du Code du Travail modifiés par la loi du 7 octobre 2016.

Les salariés reconnus comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) sont repris, à titre indicatif (au regard de la législation en vigueur), dans la liste ci-après :

- Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (RQTH) ;
- Victime d'accident du travail et de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaire d'une rente ;
- Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail ;
- Titulaire des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service; titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 ;
- Titulaire de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" (L.241-3 du Code de l'action sociale et des familles) ;
- Titulaire de l'Allocation aux Adultes Handicapés.

1.3 - L'EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DU GROUPE THALES

Le maintien dans l'emploi des salariés BOETH du Groupe constitue, dans le cadre de la politique Handicap, l'un des objectifs prioritaires.

Ainsi, dans ce cadre, 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 :
 - o Le renforcement du taux d'emploi des sociétés relevant du périmètre de l'accord afin de renforcer le taux global du Groupe notamment par l'emploi direct.
 - o Le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap par un renforcement du recrutement, en privilégiant les CDI.
 - o La formation par notamment le renforcement de notre politique pour les stagiaires et les alternants.
 - o 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.
 - o La sécurisation de l'emploi afin de garantir l'emploi dans Thales en toutes circonstances.
 - o Le développement de l'insertion et du maintien 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.
 - o Le développement de passerelles entre le milieu protégé (Etablissement ou Service d'Aide par le Travail et Entreprise Adaptée) et le milieu ordinaire.
 - o La réalisation des audits nécessaires et la poursuite de la démarche handi-accueillante (norme AFNOR X 50-783) dans le cadre d'une politique d'amélioration continue.
 - o La poursuite du développement de notre politique de soutien au milieu protégé par une politique de sous-traitance ambitieuse et engagée portée par les actions du Département des Achats Groupe, en collaboration avec les entités opérationnelles.
 - o La territorialité : grâce à une participation active aux Plans Régionaux d'Insertion des Travailleurs en situation de Handicap (PRITH).
 - o Le maintien d'un axe innovation technique et sociale afin d'examiner les possibilités de mettre l'innovation au service de l'emploi des personnes en situation de handicap.
 - o La gestion des carrières des salariés en situation de handicap par une démarche intégrée à notre politique de développement professionnel.
 - o Le développement des actions permettant de renforcer l'accompagnement des proches en situation de handicap.

- La poursuite de notre politique de partenariat avec les rectorats, universités, Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP) afin de contribuer à l'accès à l'emploi et à faciliter, par la mise en place d'une plateforme d'échange, l'accueil de stagiaires.
- Renforcer le plan de communication.
- Organiser une enquête auprès de l'ensemble des salariés, dont les modalités seront définies par la Commission de suivi Groupe, afin de recueillir des avis, retours d'expérience et suggestions d'amélioration sur l'emploi des salariés en situation de handicap.

Afin de permettre la réalisation de ces objectifs, le groupe Thales s'engage à poursuivre, sur la durée du présent accord, le même niveau d'engagement que celui prévu dans les budgets antérieurs (figurant à titre indicatif en annexe 10 de l'accord) et notamment à maintenir :

- Le budget de fonctionnement de la structure Thales Mission Insertion,
- Le budget consacré aux actions de soutien à la politique handicap.

Le Groupe renforcera également les actions menées par les autres fonctions transverses notamment le Talent Acquisition et les Achats afin d'améliorer l'efficacité des mesures proposées.

CHAPITRE II - LE RECRUTEMENT ET L'INTEGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Taux d'emploi

Pour les trois prochaines années, le Groupe se fixe comme objectif de porter, dans toutes ses sociétés en France, le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap à un minimum de 6 %, conformément à la loi « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » du 5 septembre 2018.

Pour les établissements dont le taux d'emploi direct est inférieur à 3 %, Thales veillera, sur la durée de l'accord, à faire progresser ce taux.

Afin d'atteindre cet objectif, les signataires souhaitent créer les meilleures conditions permettant :

- De soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- De sécuriser leur parcours professionnel dans toutes les sociétés du Groupe Thales ;
- De renforcer le recrutement direct et d'assurer le remplacement des salariés en situation de handicap qui quitteront le Groupe Thales durant la durée de l'accord. Ces recrutements prendront en compte les catégories socio-professionnelles et les activités portées par les Sociétés ;
- D'inscrire dans un processus d'amélioration de son taux d'emploi direct, chaque établissement des sociétés relevant du périmètre du Groupe ;
- D'accompagner les démarches de Reconnaissance de la Qualification de Travailleur Handicapé (RQTH) engagées par les salariés déjà présents dans le Groupe ;
- De poursuivre, tout en l'améliorant :
 - o La politique d'alternance en matière de handicap,
 - o La politique d'accueil de stagiaires permettant l'accompagnement de la formation des jeunes, notamment dans les études longues favorisant leur insertion professionnelle,
 - La démarche handi-accueillante (norme AFNOR X 50-783) dans le cadre d'une politique d'amélioration continue et au-delà de la durée de cet accord.

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 – DEVELOPPER L'ATTRACTIVITE DU GROUPE THALES AUPRES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

2.1.1 – Améliorer la visibilité de la politique Handicap de Thales

Les parties au présent accord font le constat que l'ensemble des mesures mises en œuvre depuis de nombreuses années au profit des salariés en situation de handicap n'est pas suffisamment connue tant des candidats à un emploi que des salariés eux-mêmes.

Aussi, afin de valoriser notre politique handicap et de la rendre plus visible lors des différentes actions de recrutement et de communication dans les écoles (par exemple forums, salons, ou conférences externes), les mesures suivantes, qui accompagneront les TA dans leur mission, seront mises en œuvre :

- **Création d'un espace, au sein du site « Carrières » de Thales** dédié à la politique Diversité et Inclusion du Groupe, qui aura notamment pour objet de valoriser et décrire les actions et mesures d'accompagnement liées au handicap mises en œuvre par le Groupe Thales. Cet espace, facilement accessible à tout candidat en recherche d'emploi mettra notamment en avant les possibilités d'évolution professionnelle au sein du Groupe pour les salariés en situation de handicap.
- **Réalisation d'un nouveau support de communication** (plaquette) destiné aux salariés et aux candidats présentant les mesures des différents accords Groupe Thales visant à accompagner les salariés en situation de handicap.
- **Ces dispositifs** de communication présenteront également les **outils mis à disposition des salariés en situation de handicap**, notamment les outils handi-aidants (dont la liste est consultable sur l'intranet handicap France ou sur le lien [outils handi-aidants](https://kiss.service-now.com/esc?id=kb_article_view&sysparm_article=KB0019121); https://kiss.service-now.com/esc?id=kb_article_view&sysparm_article=KB0019121).
- **Intégration, dans les annonces ou offres d'emploi de la mention « établissements handi-accueillants ».**

Les mesures ci-dessus seront mises en œuvre dans les 6 mois qui suivent la signature de l'accord.

2.1.2 – Création d'un réseau d'ambassadeurs handicap

Un réseau d'Ambassadeurs handicap, issus des sociétés et basé sur le volontariat, sera constitué au sein du Groupe. Ces ambassadeurs seront notamment chargés d'intervenir lors de conférences dans les écoles, dédiées à la Responsabilité Sociale ou bien lors d'événements organisés par le Groupe pour témoigner sur la façon dont ils vivent leur handicap dans leur vie professionnelle. La Direction de Thales Mission Insertion coordonne les ambassadeurs handicap.

2.2 – LES OBJECTIFS DE RECRUTEMENT

Le recrutement de personnes en situation de handicap constitue un axe majeur de la politique Handicap de Thales.

Dans ce cadre, les parties au présent accord souhaitent rappeler que tous les postes de l'entreprise, existants ou à venir, sont ouverts aux personnes en situation de handicap sur les seuls critères attendus par l'entreprise en termes de compétences professionnelles et dans le respect de l'égalité des chances.

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

2.2.1 – Le recrutement direct

Le Groupe Thales s'engage pour les trois années à venir (2025, 2026 et 2027) à **recruter au minimum 140 personnes** en situation de handicap, dont au moins 80 % sous contrats à durée indéterminée, le contrat à durée indéterminée étant privilégié.

Ce plan d'embauche, qui veillera à faciliter le passage du milieu protégé au milieu ordinaire, s'ajoute aux compensations de flux de sorties (notamment départs en retraite) des salariés en situation de handicap.

Les référents handicap société et établissement porteront une attention particulière aux sorties d'effectif concernant des salariés BOETH de plus de cinquante ans afin d'assurer que le maintien ou la progression du taux d'emploi est assuré.

Il sera réalisé deux fois par an, dans chaque Commission Emploi Handicap société et établissement :

- Un point de situation des flux de sorties comparés aux recrutements réalisés,
- Une communication de la pyramide des âges des salariés en situation de handicap au niveau de la société.

Les parties reconnaissent que, dans chaque société, une analyse prospective des départs à la retraite des salariés en situation de handicap est nécessaire afin d'anticiper la mise en œuvre des actions qui permettront de maintenir son taux d'emploi.

2.2.2 – L'accueil d'alternants

Complémentaire à ce plan de recrutement externe, Thales renforcera sa politique d'emploi en faveur du handicap par la mise en place **d'au moins 80 contrats d'alternance** sur trois ans, favorisant ainsi pour les jeunes l'accès à l'emploi et la préparation d'un diplôme. 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 en situation de handicap est le plus faible.

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

Comme tous les alternants du Groupe, les alternants en situation de handicap bénéficient, dès lors que l'alternance est réussie, du programme « Top alternants », qui permet de valoriser et de transmettre leur candidature auprès de toutes les entités du Groupe.

En cas de proposition d'embauche en CDI dans un autre bassin d'emploi, les référents handicap de la société d'origine et de la société d'accueil se réuniront afin d'examiner la mise en œuvre de mesures qui faciliteraient la mobilité du salarié. Le salarié bénéficie, à ce titre, des dispositions de l'accord Groupe relatif à la mobilité individuelle du 25 novembre 2019.

Il sera créé un indicateur permettant de suivre le taux de transformation en CDI des contrats d'alternance conclus avec des jeunes en situation de handicap. Cet indicateur fera l'objet d'une information dans les Commissions Emploi Handicap établissement (CEH) et la CEH société.

2.2.3 - L'accueil de stagiaires

L'accueil de stagiaires est un premier vecteur d'intégration en entreprise des personnes, notamment des jeunes, en situation de handicap. Il vise à :

- Leur permettre de se familiariser avec le monde du travail le plus en amont possible,
- Accompagner et préparer à l'obtention d'un diplôme,
- Améliorer de façon générale la qualification des personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre Thales s'engage à accueillir sur la durée de l'accord :

- **100 stagiaires en formation**
- **100 stages de découverte comprenant des stages DUO DAY et des stages de 3^e et de 2^{de}**

La volonté du Groupe Thales est de permettre ainsi aux personnes en situation de handicap, et particulièrement les jeunes, de bénéficier d'une première expérience dans le milieu du travail 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.

Afin de préparer les meilleures conditions d'accueil pour le stagiaire, le référent handicap ainsi que le tuteur du stagiaire devront être informés en amont de l'arrivée d'un stagiaire en situation de handicap. Par ailleurs, le manager du stagiaire aura été préalablement informé et formé sur le handicap.

L'insertion des stagiaires en situation de handicap sera favorisée au travers des Plans Régionaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH), des partenariats avec écoles, universités, Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP) et rectorats (voir chapitre III).

Thales s'engage à proposer des offres de stages par la plateforme d'échange « Atouts pour tous » 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 Thales Mission Insertion seront analysées et proposées aux sociétés en fonction des profils recherchés avec l'indication des adaptations nécessaires.

Pour compenser le handicap, les sociétés, avec le support de Thales Mission Insertion, mobiliseront les moyens complémentaires nécessaires à cette adaptation afin de faciliter l'accueil du stagiaire.

A l'issue du stage, il sera procédé par le tuteur à une évaluation des conditions d'accueil qui sera adressée au référent handicap de la société ainsi qu'à Thales Mission Insertion. Ces éléments

d'information seront également communiqués aux Commissions Emploi Handicap (CEH) établissement et société.

2.2.4 – L'intérim

Les missions d'intérim proposées par les sociétés du Groupe doivent également pouvoir s'adresser aux travailleurs en situation de handicap.

Ces modalités d'accueil sont en effet un moyen de contribuer à la professionnalisation des personnes, de sensibiliser les managers et plus largement les équipes à la question du handicap.

Ces modalités d'accueil sont prévues par les articles L 5212-7 et D 5212-3 du code du travail et donnent lieu à la comptabilisation des intérimaires au prorata de leur temps de présence au titre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Dans ce cadre, les appels d'offre lancés par la Direction des Achats auprès des sociétés d'intérim mentionneront la volonté d'accueillir des travailleurs intérimaires en situation de handicap et présenteront la politique handicap du Groupe.

Une clause spécifique sera intégrée dans les contrats cadres avec les Entreprises de Travail Temporaire (ETT) les incitant à proposer des candidatures d'intérimaires en situation de handicap.

Un indicateur présentant le nombre d'intérimaires en situation de handicap en mission chaque année au sein des sociétés de Thales sera présenté à la Commission Centrale de coordination et de suivi de l'accord et aux CEH établissement. Par ailleurs, les bonnes pratiques liées aux collaborations entre des établissements du groupe et des ETT locales donneront lieu à un partage lors des Commissions Bassin d'Emploi.

Par ailleurs, le Groupe Thales examinera la possibilité de conclure des contrats avec des Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT), issues des articles R 5213-86-1 et suivants du code du travail, afin d'accueillir des salariés en situation de handicap dans le cadre de contrats de travail temporaire.

2.3 – ACCOMPAGNEMENT DU PLAN D'EMBAUCHE

Les membres de l'équipe Talent Acquisition, en collaboration avec les référents handicap et Thales Mission Insertion sont en charge de la réalisation des objectifs du plan de recrutement.

Afin d'améliorer le processus de recrutement de personnes en situation de handicap, les équipes Talent Acquisition et les référents handicap renforceront leur collaboration à chacune des étapes du recrutement (en amont, en cours de recrutement, en aval).

Par ailleurs, pour soutenir cette politique d'emploi, le Groupe Thales prend l'engagement de :

- Poursuivre ses efforts en matière de formation des Talent Acquisition (TA) au recrutement de salariés en situation de handicap. En complément de la formation spécifique qui leur est dispensée, un guide pratique « conduire un entretien avec un candidat en situation de handicap » sera mis à leur disposition ;

- Nommer des TA « Référénts handicap », par GBU, qui assureront un suivi des objectifs de recrutement au sein de leur GBU, en collaboration avec TMI, et coordonneront les actions des TA de leur GBU en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Les référents handicap des sociétés et des établissements se verront communiquer la liste des Référénts TA en charge du handicap ;
- Se rapprocher des réseaux spécifiques du handicap via les services publics de l'emploi France Travail (Cap emploi, pôle emploi, missions locales), des sites emploi spécialisés et notamment des associations locales ;
- Conclure des conventions avec des organismes d'insertion (ex. : convention FAGERH (Fédération des établissements engagés pour la reconversion et l'insertion vers l'emploi des personnes en situation de handicap), ESRP (Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle) ;
- Renforcer la mise en place de conventions signées avec le Ministère de la Défense pour l'insertion professionnelle des militaires en situation de handicap ;
- Participer aux évènements spécifiques liés à l'emploi ;
- Participer à des évènements nationaux (ex : semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, DUODAY) ;
- Renforcer les partenariats rectorats, universités (France/Europe), ESRP facilitant l'insertion professionnelle par une politique stagiaire s'inscrivant dans la politique générale du Groupe ;
- Maintenir un dispositif de proximité de correspondants « Handicap » par sociétés et par bassins d'emploi (Bretagne, Pays de Loire, Centre, Sud-Ouest, Ile de France, Auvergne Rhône-Alpes, PACA) ;
- Utiliser des moteurs de recherche spécialisés dans la recherche de candidatures de personnes en situation de handicap ;
- Mobiliser tous les réseaux actifs de l'entreprise (salariés, associations d'anciens, écoles, etc...) ;
- Sensibiliser et former 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 ESRP ;
- Recourir, lorsque cela est possible, à des aménagements à temps partiel afin de favoriser les candidatures de personnes en situation de handicap.

La structure Thales 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.

Une présentation détaillée de la provenance des candidatures retenues au sein de Thales (en CDI, CDD, alternance, stages) sera présentée chaque année à la Commission de coordination et de suivi de l'accord (candidatures spontanées, forums, moteurs de recherche...).

Relais de Thales Mission Insertion, les référents handicap des sociétés et les référents des bassins d'emplois ont notamment pour mission, de déployer les mesures du présent accord et de faciliter l'inclusion, l'évolution de carrière et l'égalité des droits et des chances des personnes en situation de handicap 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 (Talent Acquisition, Médecins, DRH, Représentants du Personnel chargés de ces questions, Commissions ad hoc, associations, universités, rectorats, services publics de l'emploi) selon les situations.

L'objectif de recrutement, qui prend en compte la géographie des établissements, sera décliné par Société (cf. Annexe 2) 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 Commission Emploi Handicap établissement.

La Direction de Thales 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. La Direction de Thales Mission Insertion veille à la tenue globale du plan d'embauche précisé au point 2.2 et restitue les éléments de suivi de ce plan aux signataires de l'accord et aux membres du Comité d'Orientatation, de Coordination et de Suivi de l'accord.

2.4 – REUSSIR L'INTEGRATION DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

L'accueil de personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise est une étape clé à laquelle plusieurs personnes doivent être étroitement associées.

Pour la réussite de cette étape, il est rappelé l'importance que le référent handicap local, le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et le Service Social soient informés le plus en amont possible de l'arrivée d'une personne en situation de handicap dans un établissement, que cela soit dans le cadre d'une alternance, d'un stage, d'un recrutement ou encore d'une mobilité interne.

Il est toutefois rappelé que le handicap d'un salarié n'a pas à être communiqué aux collègues si cela n'est pas clairement souhaité par le salarié concerné.

2.4.1 – Accompagnement des managers

Le manager qui accueille un salarié en situation de handicap (y compris alternant) dans son équipe doit savoir qu'il peut compter sur un ensemble de personnes, à sa disposition pour l'accompagner. Ainsi, une équipe locale pluridisciplinaire, composée du référent Handicap, du responsable RH, du Médecin du travail, de l'infirmerie et de l'assistant du Service Social peut être sollicitée à tout moment pour répondre à ses questions et s'assurer de la mise en place des aménagements de poste nécessaires.

Dans certain cas, et en accord avec le salarié en situation de handicap et le médecin du travail, un échange pourra avoir lieu avec le manager afin de faire face à certaines particularités liées au handicap du salarié (ex : dans le cas d'un handicap psychique pouvant entraîner des troubles du comportement.).

Chaque manager bénéficiera d'une formation dédiée à la prise en compte du handicap dans sa pratique managériale, préalablement à l'arrivée du salarié.

Cette formation est dispensée en présentiel et à distance, par un prestataire spécialisé. Elle pourra également être suivie lorsqu'un salarié, membre de son équipe, acquiert le statut de BOETH et le déclare auprès du service RH.

Des ateliers à destination des managers visant à partager les bonnes pratiques et les intégrations réussies de personnes en situation de handicap seront organisés par Thales Mission insertion ou le réseau des référents handicap.

Au cours des trois premiers mois suivant l'arrivée du salarié, des points réguliers de suivi sont organisés entre le salarié, le manager, le RH et le Référent handicap.

2.4.2 – Formation des salariés

Il sera proposé à tous les salariés et notamment ceux qui accueillent un collègue en situation de handicap de suivre la formation « inclusion des personnes en situation de handicap », disponible dans u-Learn sous forme de e-learning.

2.4.3 – Accompagnement de l'intégration

La réussite de l'intégration d'un salarié en situation de handicap nécessite de préparer l'environnement de travail dans lequel il sera amené à évoluer.

En accord avec le salarié concerné, les actions suivantes pourront être mises en œuvre afin de l'accompagner et favoriser ainsi une prise de poste réussie :

- **Une information et formation de l'équipe aux besoins du salarié.** L'équipe pourra toujours solliciter le référent handicap en cas de questions.
- **Le tutorat :** Le tutorat permettra d'identifier si nécessaire, une personne ayant la qualité de référent, pour informer, soutenir tout au long de la phase d'intégration. Chaque tuteur recevra, préalablement à la prise en charge de ce rôle, une formation. Par ailleurs, les moyens et le temps nécessaires consacrés à ce tutorat seront pris en compte dans l'aménagement de son poste de travail. Ces moyens pourront varier en fonction du handicap et de la nature du contrat de travail du tuteur.
- **La formation professionnelle :** Dans les premières semaines suivant l'arrivée du salarié, si nécessaire, des formations de courtes durées pourront être mises en place pour faciliter la prise de poste du salarié en situation de handicap. Le coût de ces formations sera pris en charge par Thales Mission Insertion.
- **Un aménagement de l'environnement de travail :** 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 complémentaires aux aides de droit commun par Thales Mission Insertion selon les modalités fixées au chapitre V « Maintien dans l'emploi ».
- La possibilité de **solliciter des experts des handicaps non visibles**, notamment les **handicaps de nature cognitive**, pour accompagner l'intégration des salariés souffrants de ces troubles.

2.5 – ACCOMPAGNER LES JEUNES VERS DES FORMATIONS CERTIFIANTES OU DIPLOMANTES

2.5.1 – Bourse Thales « Education »

Afin de favoriser l'accompagnement des jeunes vers des formations diplômantes (Bac pro, Bac+2, Ingénieurs, Master 2, Thèses,), et faciliter leur intégration, les alternants en situation de handicap sont éligibles, comme les autres alternants, à la bourse Thales « Education » selon les modalités suivantes :

- Chaque année, 24 bourses d'un montant de 2 500 euros seront proposées, 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 » sera effectué dans les conditions définies par l'accord sur le temps et l'organisation du travail du 20 novembre 2023. Les Commissions Emploi Handicap seront informées du lancement des appels à candidatures et des boursiers élus.

2.5.2 - Développement de partenariats (écoles, ESRP, Universités)

Le Groupe Thales poursuit sa politique menée ces dernières années par l'intermédiaire de Thales Mission Insertion dans le cadre des Plans Régionaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) :

- En renforçant les partenariats avec les écoles, universités et les ESRP,
- En maintenant et en développant notre politique d'alternance,
- En privilégiant les partenariats, notamment avec les Rectorats.

Ces actions ont notamment pour objet d'accompagner les jeunes en situation de handicap jusqu'à l'obtention d'une formation certifiante ou diplômante, favorisant ainsi leur insertion (ou réinsertion) dans le monde du travail.

Les partenariats développés permettront à ces 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. L'accueil de stagiaires ou d'alternants sera également l'occasion de sensibiliser au handicap encore davantage les salariés et les managers du Groupe.

2.5.3 - Le parrainage d'élèves/d'étudiants

Pour faciliter l'élévation du niveau de qualification des personnes en situation de handicap, Thales, poursuit sa politique de parrainage d'élèves et d'étudiants en situation de handicap. Dans ce cadre, le Groupe renforce ses liens avec l'Education Nationale et l'enseignement supérieur par la conclusion de nouvelles conventions avec les écoles et/ou les universités au niveau de chaque bassin d'emploi.

Ces actions doivent permettre de faciliter l'accompagnement dans l'emploi. Ces conventions sont conclues par Thales 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 voit proposer des stages au sein du Groupe Thales concourant à l'obtention de son diplôme.

Ce type d'action « parrainage d'un étudiant », qui exige un investissement important tout au long de la scolarité, est soutenu par différents types d'actions:

- Actions d'information dans les rectorats, les grandes écoles, les universités, les 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,
- Conférences, interventions et heures d'enseignement réalisées par des salariés (réalisées sur le temps de travail),
- 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 en situation de handicap par une meilleure connaissance de l'entreprise.

La Commission Emploi Handicap société /établissement est tenue régulièrement informée.

CHAPITRE III - PLAN REGIONAL D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (PRITH)

Thales, en matière de handicap, s'inscrit 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 DRIEETS 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 Commissions Emploi Handicap 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 déterminer les passerelles permettant de faciliter le passage en milieu ordinaire depuis les ESAT et EA, en lien avec les PRITH. Cette démarche sera menée en collaboration avec les CEH.

Réinsertion professionnelle (ESRP)

Dans le cadre de son axe emploi, Thales développera et renforcera des conventions avec les ESRP (Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle) permettant notamment la mise en place de filières électroniques, informatiques (réseaux) et logicielles avec la FAGERH (fédération des établissements engagés pour la reconversion et l'insertion vers l'emploi des personnes en situation de handicap) sur les bassins d'emploi. Thales soutiendra 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 augmenter et faciliter l'accueil de stagiaires issus des ESRP.

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 et sous réserve de présentation des justificatifs. Les Commissions Emploi Handicap locales seront informées des actions engagées.

Actions de mécénat

Afin de soutenir l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, Thales ouvre la possibilité, aux salariés qui le souhaitent, de réaliser des actions de mécénat, à hauteur de quatre (4) jours par an, auprès d'associations ou de fondations investies dans la formation et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les modalités de réalisation de ces actions de mécénat seront définies par Thales Solidarité. Ces actions de mécénat pourront être réalisées par demi-journées.

CHAPITRE IV - ACCOMPAGNER LES SALARIES DANS UNE DEMARCHE DE RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH)

Les salariés en situation de handicap ne sont pas toujours suffisamment informés des actions proposées par Thales et des aménagements dont ils peuvent bénéficier afin de travailler de manière plus sereine et adaptée.

C'est pourquoi, des démarches de communication relatives aux Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (*qui peut prétendre au statut de BOETH ? quelle est la procédure à suivre ? Qui peut m'aider ? quels sont les droits associés ?*), ainsi qu'aux différentes mesures proposées par les accords groupe Thales seront réalisées vers tous les salariés du Groupe (webinaires, plaquette).

Afin de mieux prendre en compte les situations de handicap, un accompagnement particulier sera proposé aux personnes non Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH), et qui souhaiteraient engager une procédure de reconnaissance du handicap (RQTH) ou dont la procédure est en cours.

Lorsqu'un assistant du Service Social intervient dans l'établissement ou dans la société, il aidera le salarié à réaliser les démarches administratives visant à obtenir une RQTH auprès des organismes habilités (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

En effet, l'assistant du Service Social est l'interlocuteur privilégié du salarié pour l'orienter, en fonction de sa situation, vers les dispositifs et les aides les plus adaptés. Grâce à son expertise, il accompagne et facilite la constitution (ou le renouvellement) des dossiers de demandes de RQTH.

Engager une démarche de reconnaissance d'un handicap est un choix individuel du salarié qui est seul juge de la visibilité qu'il souhaite donner à sa démarche.

Pour faciliter la reconnaissance du handicap (ou le renouvellement du statut de travailleur handicapé), les dispositions suivantes seront mises en œuvre :

- Faire connaître à tous les salariés les droits et démarches en matière de reconnaissance du handicap, dans chaque établissement, avec l'aide de Thales Mission Insertion ;
- Valoriser et identifier les Services sociaux au sein des sociétés, qui, avec les Services de Prévention et de Santé au Travail, restent les interlocuteurs principaux du salarié pour l'aider dans ses démarches et l'orienter vers les dispositifs les plus adaptés ;
- 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 ;
- S'assurer que les salariés absents pour longue maladie restent informés par le service RH dont ils dépendent 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 ;
- Faire connaître les actions sociales prévues par le contrat de prévoyance du Groupe ;

- Accorder une autorisation d'absence rémunérée, sur justificatifs et dans la limite d'une (1) journée, pour prendre en compte la contrainte que peut représenter ces démarches de reconnaissance ou renouvellement du statut RQTH, pour les salariés qui souhaitent les entreprendre. Cette autorisation d'absence permet de répondre aux convocations administratives, de réaliser les démarches médicales nécessaires à cette obtention ou à ce renouvellement (notamment démarches auprès de la MDPH et de sa CDAPH) ou de s'informer auprès d'associations œuvrant dans le domaine de l'intégration professionnelle des personnes handicapées sur l'intérêt de se faire reconnaître. Cette absence peut être fractionnée par demi-journée et ne donne pas lieu à récupération au cas où la reconnaissance ne serait finalement pas accordée.

CHAPITRE V - MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

5.1 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUES EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le Groupe Thales s'engage à mettre en œuvre les moyens appropriés pour maintenir dans l'emploi les salariés en situation de handicap, dans des activités correspondant à leurs aptitudes, leurs compétences et leurs capacités.

Le maintien dans l'emploi implique la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise, qui chacun dans leur rôle, portent une attention particulière aux besoins des salariés en situation de handicap.

En cas de situation individuelle nécessitant un accompagnement, le médecin du travail et l'assistant du Service Social sont associés afin de définir les mesures adaptées et orienter le salarié dans ses démarches.

Le Médecin du travail, le salarié, les Commissions Emploi Handicap (CEH) société et établissement, en concertation avec les représentants du personnel valideront, avec le référent handicap Société et/ou établissement, les actions à mettre en œuvre pour compenser le handicap et aider au maintien dans l'emploi. Thales Mission Insertion, en fonction des dossiers présentés, apportera son accompagnement technique et l'assistance financière. Pour chaque établissement, ces dispositions ne se substituent pas à l'obligation légale en matière d'adaptation aux postes de travail.

Ces mesures de maintien dans l'emploi sont destinées aux salariés en activité dans le Groupe dont le handicap modifie leurs aptitudes au travail. Les aides financières accordées dans le cadre des différentes mesures de maintien dans l'emploi sont fixées en Annexe 3.

Les mesures d'accompagnement permettant le maintien dans l'emploi 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 la situation de 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 du 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 (Opérateur Public Spécialisé).

Le Médecin du travail préconise les aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accès à l'emploi, l'exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ces préconisations sont discutées avec le RH et le référent handicap qui analysent, au regard des contraintes opérationnelles, les possibilités de mise en œuvre. Le manager sera associé à cette démarche.

En cas de difficulté de mise en œuvre, il sera proposé au salarié concerné une analyse de sa situation professionnelle.

- **Télétravail** : dans le cadre de l'accord Groupe sur le Télétravail (Article 3.4 « Situation individuelle spécifique »), ce mode d'organisation sera accepté, sur demande individuelle. Par ailleurs, pour des situations de handicap particulières, et après avis du médecin du travail, le nombre de journées de télétravail pourra être supérieur aux modalités en vigueur dans l'accord télétravail.

L'installation du télétravailleur en situation de handicap sera examinée systématiquement après avis du médecin du service de santé au travail et de Mission insertion afin d'adapter au mieux l'organisation de son poste de travail à domicile et les moyens associés et d'en faciliter la mise en place (art 8.2 du l'accord groupe sur le télétravail).

- **Accessibilité des locaux** : l'entreprise s'assurera que l'accessibilité des locaux et des nouveaux locaux soit conforme à l'ensemble des situations de handicap. Dans ce cadre, un avis préalable de la Direction de Thales 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 Thales 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).
- **Accessibilité numérique** : L'accessibilité numérique participe au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle doit autant que possible prendre en compte toutes les formes de handicaps qui rendent difficiles l'accès au numérique. Cela inclut les handicaps visuels, auditifs, physiques, de la parole, cognitifs et neurologiques. Le groupe Thales prend en charge le coût et met à la disposition des salariés en situation de handicap des outils handi-aidants qui permettent ou facilitent l'utilisation de l'ordinateur, l'accès aux contenus, bureautiques ou web, et leur création.

Ces outils comprennent par exemple :

- Des aides logicielles, comme les lecteurs d'écran ou les loupes,
- Des aides matérielles : souris, claviers, micros, casques, écrans,
- La retranscription simultanée par écrit sur des écrans,
- Une Transcription Instantanée de la Parole (TIP), Visio-interprétation en Langues des Signes Française (LSF) etc...

La liste des outils handi-aidants est consultable sur l'intranet dans l'accueil de KISS : https://kiss.service-now.com/esc?id=kb_article_view&sysparm_article=KB0019121

L'opportunité de mettre en œuvre des outils hors catalogue sera examinée en concertation avec le référent handicap.

- **Transport** :

Les frais de transport en commun pour les personnes à mobilité réduite et déficients visuels 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 doivent prendre en compte les situations des personnes en situation de handicap et favoriser la mise en œuvre de solutions adaptées.

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

- Transport domicile / lieu de travail : la prise en charge du transport domicile/lieu de travail sera examinée par la Direction des Ressources Humaines et le référent handicap en fonction de la situation afin d'adapter les conditions de mise en œuvre. La DRH en informera la CEH établissement. Cette intervention s'entend, déduction faite des fonds allocataires prévus à cette fin auxquels peut prétendre le salarié.
 - Aménagement du véhicule: la demande, qui aura été préalablement validée par le Médecin du travail, sera examinée par Thales Mission insertion qui apportera son expertise sur le dossier.
- **Equipements individuels** : en complément de prises en charge préalables (sécurité sociale, institut de prévoyance Malakoff Humanis, MDPH, AGEFIPH) il sera pris en compte le financement de dépenses d'équipements individuels (fauteuil roulant, prothèses, orthèses) après avis du médecin du travail. Pour garantir ce maintien dans l'emploi, la compensation financière maximale sera alignée sur le montant de la prise en charge de l'AGEFIPH.
- **Tutorat de maintien dans l'emploi** : le médecin du 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, Thales Mission Insertion examinera par anticipation ces situations, dans les conditions fixées à l'annexe 3.

L'ensemble des demandes d'aide de maintien dans l'emploi sera transmis par écrit et de manière détaillée au référent société.

5.2 - PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

La prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi représentent un enjeu majeur pour le Groupe.

La réussite de l'accompagnement des salariés repose sur deux facteurs :

- La détection la plus précoce possible des situations à risque de désinsertion professionnelle une fois le problème de santé avéré, avec ou sans arrêt de travail ;
- La complémentarité des acteurs et des moyens mobilisés pour mettre en place des solutions adaptées.

La loi du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail » vient consolider la coordination des différents acteurs concourant au maintien dans l'emploi. Elle prévoit également plusieurs dispositifs permettant de mieux accompagner les salariés vulnérables et de lutter contre la désinsertion professionnelle (notamment le RDV de liaison pour les salariés en arrêt de travail et la visite à mi-carrière).

Les Parties au présent accord rappellent l'importance de ne pas rompre le lien social avec les salariés en situation de handicap qui sont en arrêt de travail.

Ainsi, les salariés en situation de handicap en arrêt de travail de plus de 30 jours se verront proposer, par leur employeur, un **Rendez-vous de liaison**, qui associera le service de prévention et de santé au travail et le référent handicap. Ce dispositif n'est pas un rendez-vous médical, mais une rencontre, facultative, organisée entre l'employeur et le salarié.

Le RDV de liaison a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié en arrêt de travail et l'entreprise et de l'informer qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une **visite de pré-reprise**, et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.

Le nombre de RDV de liaison sera adapté selon la durée de l'arrêt de travail du salarié.

Par ailleurs, les Services de Prévention et de Santé au Travail proposeront aux salariés une **visite médicale de mi-carrière**, qui permettra, durant l'année civile du 45e anniversaire du salarié:

- D'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur en situation de handicap;
- D'évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du salarié en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- De sensibiliser le salarié sur les enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels

La visite de mi- carrière revêt une importance particulière pour les salariés en situation de handicap.

Enfin, afin de favoriser le retour au sein de l'entreprise de salariés en arrêt de travail indemnisé par la CPAM, **le dispositif d'Essai encadré** pourra être mis en œuvre.

L'essai encadré permet de tester la compatibilité d'un poste de travail avec l'état de santé du salarié. Il permet ainsi de :

- Tester la capacité du salarié à reprendre son ancien poste ;
- Tester un aménagement de poste ;
- Tester un nouveau poste ;
- Préparer une reconversion professionnelle.

La durée maximale de l'essai encadré est de 14 jours ouvrables, en continu ou fractionnables. Il est renouvelable éventuellement une fois, dans la limite d'une durée totale de 28 jours. Pendant cette période, le salarié continue à toucher ses Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS).

Suivi des situations d'inaptitude au poste de travail : Un suivi des situations d'inaptitude au poste de travail, est réalisé régulièrement dans les CEH établissement et société.

5.3 - 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 (logiciel Ok Pilot). Cette mesure est présentée dans les Commissions Emploi Handicap locales et les Commissions « Bassins d'emplois ».

Dans le cadre du précédent accord Groupe en faveur des personnes en situation de handicap, 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 Thales Mission Insertion avec les différentes Directions concernées.

La plupart des établissements du Groupe ont désormais obtenu la certification à la norme.

Dans le cadre du présent accord, la Norme AFNOR X50-783 constitue un outil permettant à l'ensemble des établissements du Groupe Thales de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue et d'assurer le suivi de leurs plans d'action.

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

Au terme de cet accord, Thales s'engage à inscrire durablement cette démarche dans la politique générale du Groupe. Ainsi, pour satisfaire aux obligations de la norme AFNOR, une réévaluation complète sera réalisée tous les 3 ans, en concertation avec les CEH établissement pour le maintien de la reconnaissance de la conformité.

En cas d'audit réalisé pour apprécier le respect de la Norme, le référent handicap sera associé à la démarche. La CEH établissement sera informée en amont de l'audit du déclenchement de celui-ci, elle sera associée à l'évaluation des thématiques, notamment l'accessibilité au site.

CHAPITRE VI- L'EVOLUTION DE CARRIERE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

6.1 - EGALITE DE TRAITEMENT

Les salariés en situation de handicap 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 leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

Il est rappelé que toutes les promotions sont ouvertes aux salariés en situation de handicap 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 qui seront suivis par le service de prévention et de santé au travail de façon à anticiper d'éventuels reclassements.

Pour ces salariés des entretiens de suivi réguliers seront donc proposés avec les responsables ressources humaines et/ou le référent handicap Société ou établissement.

Dans le cas où une mobilité est envisagée, une formation « métier » spécifique pour préparer, accompagner et conforter le salarié dans ces nouvelles fonctions sera prévue, si nécessaire.

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

A titre expérimental, afin de favoriser les mobilités (changement de poste, changement d'établissement ou de société au sein du Groupe) un dispositif appelé « **un temps pour s'essayer** » sera mis en œuvre. Il consiste en un accompagnement personnalisé du salarié dans le cadre d'un détachement temporaire visant à expérimenter, sur un temps court, sa capacité à intégrer un nouveau poste dans le cadre d'une mobilité future.

Ce temps d'accompagnement ne pourra excéder une durée d'un mois. Le RRH du salarié coordonne le dispositif. Un bilan (RETEX) de chaque expérimentation sera partagé chaque année dans les Commissions Emploi Handicap société et établissement (voir Annexe 11).

6.2 - GESTION DES CARRIERES

Afin d'anticiper les évolutions d'emploi des salariés en situation de handicap, le Groupe Thales conduira 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 prérequis (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.

Le Check in portant sur le Développement Professionnel est un moment privilégié pour aborder le développement des compétences, les formations et le parcours de carrière du salarié.

Enfin, afin de garantir l'égalité de traitement et de gestion des carrières des salariés en situation de handicap, seront fournis annuellement à la CEH société les indicateurs suivants :

- Comparatif des rémunérations moyennes, par groupe d'emploi, entre les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) et les salariés non BOETH,
- Comparatif des augmentations salariales, par groupe d'emploi, entre les salariés BOETH et les salariés non BOETH,
- Comparatif des anciennetés moyennes dans une classification, par classe d'emploi, entre les salariés BOETH et les salariés non BOETH,
- Plan de développement des compétences : pourcentage de salariés formés, nombre d'heures de formation suivie, type de formation, le cas échéant formation spécifique pour les salariés en situation de handicap,
- Pyramide des âges des salariés en situation de handicap.

Ces éléments seront fournis aux différentes sociétés relevant du périmètre du Groupe par le SIRH, en liaison avec Thales Mission insertion.

Les éventuelles différences de traitement seront évaluées à l'occasion des politiques salariales de chaque société et traités hors du budget de la politique salariale de l'année par la société d'appartenance du salarié BOETH.

6.3 - 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 établissement du Groupe, en privilégiant le bassin d'emploi dont il relève. Le salarié sera accompagné afin d'assurer son adaptation au nouveau poste de travail.

Cette garantie n'est assurée qu'aux salariés BOETH (ou en cours d'instruction de leur dossier de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé par la MDPH) qui ont porté leur appartenance à cette catégorie à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines de la société dont ils relèvent.

En cas de transfert géographique de l'activité à laquelle appartient le salarié en situation de handicap, ce dernier bénéficiera d'une analyse de sa situation individuelle avec son RH, le référent handicap et s'il le souhaite un représentant du personnel, afin de définir les modalités d'accompagnement, les plus adaptées. Le Groupe recherchera toutes les solutions permettant d'accompagner au mieux, tant la situation personnelle du salarié que sa situation professionnelle.

Si malgré l'accompagnement proposé, le salarié fait savoir que sa situation de handicap ne lui permet pas de suivre son activité, celui-ci sera reclassé dans son établissement prioritairement et, si cela n'est pas possible, dans un établissement du Groupe, en privilégiant le bassin d'emploi dont il relève.

En cas de cession d'une société ou d'une branche complète d'activité par le Groupe Thales, le contrat de travail des salariés relevant du statut BOETH (ou en cours d'instruction de leur dossier de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé par la MDPH) suit le même régime juridique que celui des autres salariés de la société.

Toutefois, préalablement à la cession, les salariés BOETH bénéficieront systématiquement d'une analyse de l'impact du projet sur leur situation individuelle avec le RH, le référent handicap local et s'ils le souhaitent un représentant du personnel afin d'identifier les mesures d'accompagnement qui peuvent être proposées par le Groupe.

Dans le cas où, à l'issue de cette phase d'analyse, le salarié BOETH (ou en cours d'instruction de son dossier de reconnaissance) exprimerait le souhait de rester dans le Groupe Thales, le Groupe s'engage à lui faire au moins une proposition d'emploi dans son établissement prioritairement et, si cela n'est pas possible, dans un autre établissement du Groupe, en privilégiant le bassin d'emploi dont il relève et en adéquation avec sa famille professionnelle.

Un suivi de ces situations sera fait dans les commissions handicap sociétés, ainsi qu'un bilan annuel dans le cadre du Comité d'Orientation de Coordination et de Suivi de l'accord.

6.4 – COTISATIONS RETRAITE

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.

6.5 – 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 d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) depuis au moins 5 ans pourront bénéficier d'une allocation de départ à la retraite (ADR) majorée, sous réserve qu'ils fassent leur demande de départ à la retraite auprès de la Direction des

Ressources Humaines dont ils relèvent 6 mois avant leur date de départ effective et qu'ils soient toujours BOETH au moment de leur départ.

Afin de tenir compte de l'ancienneté du salarié dans le statut BOETH, le montant de la majoration d'ADR visée ci-dessus sera défini selon le barème suivant :

- 5 mois de majoration pour le salarié ayant entre 5 et moins de 10 ans d'ancienneté dans le statut BOETH,
- 6 mois de majoration pour le salarié ayant entre 10 et moins de 20 ans d'ancienneté dans le statut BOETH,
- 7 mois de majoration pour les salariés ayant 20 ans et plus d'ancienneté dans le statut BOETH.

La majoration d'ADR exprimée en mois de salaire sera calculée sur la base du même salaire que l'indemnité principale.

Ces dispositions s'appliquent à la condition que le salarié ait déclaré son statut de salarié BOETH à l'employeur conformément aux délais d'ancienneté visés ci-dessus.

CHAPITRE VII – POLITIQUE RELATIVE A LA SOUS-TRAITANCE AVEC LE MILIEU PROTEGE

7.1 – L'ENGAGEMENT DE THALES AUPRES DU SECTEUR ADAPTE ET PROTEGE

Thales met en œuvre une politique d'Achats Responsables et demande à ses fournisseurs et sous-traitants d'adhérer à sa démarche de responsabilité d'entreprise en signant une Charte Intégrité et Responsabilité d'Entreprise (consultable sur internet et sur l'intranet au lien suivant Charte ou à l'adresse : https://www.thalesgroup.com/sites/default/files/database/document/2019-12/102019_Charte_fournisseurs_FR_Final.pdf).

Cette charte engage nos fournisseurs à respecter les principes du Code d'Éthique de Thales et ceux du Pacte Mondial des Nations Unies et de l'OCDE. Des règles de non-discrimination incluant le handicap y figurent.

Thales demande également à ses partenaires et fournisseurs de s'engager à ce que leurs propres fournisseurs et sous-traitants se conforment aux mêmes exigences afin de s'assurer que les dispositions de la Charte Intégrité et Responsabilité d'Entreprise sont respectées tout au long de la chaîne de sous-traitance. L'annexe 5 de l'accord rappelle la nature des engagements contractuels pris par nos fournisseurs dans le cadre de la démarche d'Achats Responsables.

Depuis 2023, lors des appels d'offres, l'engagement en terme de RSE est un critère qui est pris en compte pour la sélection des fournisseurs. L'inclusion, et en particulier le recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA), font parties des thèmes évalués.

De plus, au titre de ses engagements en faveur des personnes en situation de handicap, Thales s'engage à recourir, chaque fois que cela est possible, aux Entreprises Adaptées (EA) et aux Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT) pour des travaux de sous-traitance dans tous les segments d'achats et notamment les segments industriels et technologiques tels que l'ingénierie, l'IS/IT, les services clients ou la mécanique.

Le recours à ces entreprises permet :

- L'acquisition par les travailleurs handicapés de compétences professionnelles reconnues et recherchées,
- De faciliter l'insertion de personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail,
- De viser un **objectif d'engagement annuel au minimum de 6 000 000 € avec le milieu protégé**, cet objectif venant compléter le plan de recrutement fixé au paragraphe 2.2. du présent accord.

Les sociétés du Groupe entretiennent des relations avec le secteur protégé (EA, ESAT).

Afin de favoriser le développement de ces relations, il est 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 la politique vers le secteur protégé.

7.2 – MISE EN ŒUVRE DE CET ENGAGEMENT

Afin d'accompagner l'engagement du Groupe auprès du secteur adapté et protégé, les parties au présent accord conviennent de la mise en œuvre du plan d'action suivant :

- Les prescripteurs au sein des établissements, notamment les Directeurs d'établissement, seront informés sur les catégories d'achat disponibles et les listes de fournisseurs identifiées par le Groupe. Les prescripteurs seront également sensibilisés sur leur rôle et leur responsabilité dans le cadre du suivi de l'exécution de la prestation.
- Des exigences de recours à l'économie sociale et solidaire et en particulier aux EA ou ESAT pour l'exécution de tout ou partie des travaux ou services seront systématiquement introduites dans **les énoncés de travaux des appels d'offre** de certaines catégories d'achats telles que le Facility Management, la restauration, le démantèlement, la revalorisation et le recyclage de produits électroniques etc... ;
- Un partage de bonnes pratiques entre les établissements du Groupe sera organisé dans le cadre des Commissions Emploi Handicap de bassin d'emploi ;
- Un module de sensibilisation en ligne, dédié au handicap et spécifique aux achats en milieu protégé, sera proposé aux acheteurs, notamment ceux issus des catégories citées précédemment.

Par ailleurs, afin d'assurer une coordination des actions, un référent Achat en charge de la collaboration avec le STPA est nommé par la Direction des Achats. Ce référent Achat Handicap a pour mission de :

- Créer le réflexe de la collaboration STPA dans les familles d'achat identifiées ;
- Elargir si possible les achats au-delà de ces prestations en identifiant d'autres niches d'activités susceptibles d'être sous-traitées ;
- Venir une fois par an en Commission de coordination et de suivi Groupe afin de présenter le bilan des actions engagées.

La démarche permettant de répondre aux exigences de la norme « Organisme Handi – accueillant » concernant le processus « Achats » est maintenue. Elle se traduit notamment par :

- L'application par les équipes Achats de l'Instruction Achat vers le secteur protégé ;
- Le maintien du partenariat avec les réseaux nationaux des EA et des ESAT, notamment par l'intermédiaire du GESAT.

Dans le cadre de ses relations avec les représentants du secteur du travail protégé et adapté, Thales portera une attention particulière aux contrats en cours entre les établissements du Groupe et les EA ou ESAT, afin d'assurer, chaque fois que cela est possible, leur pérennité sur le moyen et long terme.

Enfin, Thales s'engage à collaborer avec les entreprises adaptées pour accueillir des travailleurs en situation de handicap dans le cadre du CDD dit « tremplin », dispositif créé par la loi dite « Avenir Professionnel » et qui a été pérennisé à la fin de l'année 2023. Ce CDD conclu entre une entreprise adaptée volontaire et une personne en situation de handicap doit permettre de

construire un parcours individualisé durant lequel cette dernière pourra acquérir une expérience professionnelle, bénéficier d'une formation et d'un accompagnement personnalisé afin de faciliter sa transition professionnelle vers les autres employeurs privés ou publics.

CHAPITRE VIII - ACCOMPAGNER UN PROCHE EN SITUATION DE HANDICAP

Accompagner un proche en situation de handicap tout en en assumant une activité professionnelle est une situation exigeante qui a des impacts importants sur la vie des salariés concernés.

C'est pourquoi, les parties au présent accord souhaitent porter une attention particulière aux salariés concernés par cette situation afin de faciliter l'accompagnement dont ils assument la charge et les aider à concilier leur rôle d'aidant et leur activité professionnelle.

Le Groupe Thales prévoit d'ores et déjà, au sein de son accord groupe Dispositions Sociales des dispositifs permettant d'accompagner les salariés ayant à leur charge un proche en situation de handicap. A titre informatif, il est rappelé que les salariés peuvent ainsi bénéficier, au titre de l'accord Dispositions sociales :

- D'autorisations spéciales d'absences rémunérées,
- De dons de jours de repos,
- D'une participation aux frais de scolarité de leur enfant en situation de handicap,
- D'un complément de salaire dans le cadre du congé de présence parentale,
- D'un prêt pour la réalisation de travaux d'adaptabilité du logement au titre du handicap (par Action Logement)

En complément de ces mesures et afin d'aider les salariés à concilier au mieux leur rôle d'aidant et leur activité professionnelle, les parties au présent accord conviennent de mettre en œuvre les dispositions ci-dessous.

Ces mesures ont vocation à s'appliquer aux salariés qui accompagnent:

- Leur enfant, l'enfant de leur conjoint ou leur conjoint (ou concubin, partenaire de PACS) en situation de handicap se caractérisant par une autonomie réduite reconnue par la MDPH,
- Leurs parents ou leurs beaux-parents qui se sont vus attribuer, par la MDPH, une carte Mobilité Inclusion Invalidité ou un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80%.

8.1 – ETRE MIEUX INFORME ET ACCOMPAGNE DANS SON ROLE D' Aidant

Les salariés aidant un proche en situation de handicap pourront bénéficier d'informations et d'un accompagnement par le service social et le SPST de la société ou de l'établissement.

Par ailleurs, afin d'assurer aux salariés aidants un meilleur accès à l'information sur les dispositifs d'aides existants, les mesures proposées par Thales et les interlocuteurs à leur disposition, il sera réalisé et diffusé **un Guide des salariés aidants au sein de Thales.**

Ce guide permettra de donner les informations utiles sur les dispositifs légaux, les aides et les structures à la disposition des aidants, les dispositifs conventionnels proposés par Thales (accord Dispositions sociales et accord handicap) et les ressources mises à disposition des salariés de Thales par notre organisme de prévoyance(notamment : ligne téléphonique info Aidant, qui permet aux salariés d'être écoutés et orientés par un expert, le programme d'accompagnement Essentiel Autonomie etc...).

Les référents handicap continueront, avec l'appui des assistants du service social et de l'organisme de prévoyance de Thales, d'organiser régulièrement des webinaires ou événements sur le statut de proche aidant afin d'informer et sensibiliser les salariés.

Thales communiquera également (via le guide et les événements dédiés) sur les formations mises à la disposition des aidants et qui ont pour objet de leur permettre de mieux vivre ce rôle, mieux le concilier avec leur vie personnelle, professionnelle et sociale, ou encore améliorer leur qualité de vie en tant que proche aidants.

Les salariés pourront notamment être orientés vers :

- Le programme de Formation de l'Association Française des Aidants (6 modules disponibles en ligne),
- Les dispositifs de sensibilisation/formation proposés par l'APF France Handicap : RePairs Aidants.

La préservation de la santé des salariés aidants, qui sont confrontés régulièrement à des contraintes fortes, est un enjeu très important pour l'entreprise.

Dans ce cadre, les managers de salariés proches aidants qui ont fait part de leur situation, seront sensibilisés par le service RH sur les risques liés à l'épuisement professionnel et la nécessité d'avoir une vigilance accrue auprès de ces salariés. Les aménagements nécessaires de la mission du salarié seront mis en œuvre dans le cadre du présent accord et de l'accord Dispositions sociales.

Afin de prévenir l'épuisement moral et physique des salariés aidants et leur permettre de « faire une pause », les assistants du service social du Groupe ou les interlocuteurs mis à disposition par l'organisme de prévoyance Thales pourront orienter le salarié vers les différents dispositifs de répit proposés par les structures et associations locales. En effet, ces solutions de garde temporaire, qui peuvent s'organiser au coup par coup ou de façon récurrente, chez la personne aidée ou dans un établissement spécialisé, existent sous de nombreuses formes différentes afin de répondre aux besoins de la personne aidante.

Enfin, afin de rompre l'isolement des aidants et leur permettre d'échanger avec d'autres salariés du groupe qui vivent la même situation, un Forum des aidants au sein de Thales sera mis en place. Ce groupe de parole, animé par un expert de cette question, pourra s'organiser en ligne et à distance, il permettra aux aidants de partager leurs expériences et de trouver du soutien.

8.2 – AMENAGEMENT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Thales proposera des aménagements d'horaires ou d'organisation du travail pour les salariés dont les enfants, le conjoint, les parents ou les beaux-parents sont concernés par une situation de handicap telle que définie ci-dessus.

Dans ce cadre, les salariés qui proposeraient leurs services pour faciliter l'accompagnement au travail de leur proche (enfant, conjoint, parents ou beaux-parents) en situation de handicap pourront bénéficier 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 du travail.

Le Groupe facilitera également la possibilité pour le salarié d'accompagner son conjoint, son enfant, l'enfant de son conjoint, ses parents ou ses beaux-parents en situation de handicap et relevant de la définition ci-dessus, à des RDV médicaux et administratifs en accordant, sur justification, une autorisation d'absence payée dans la limite de 4 jours par an.

Cette autorisation d'absence pourra être prise par ½ journée et, concernant les enfants elle sera accordée par enfant en situation de handicap.

8.3 – PREVOYANCE/SANTE

Thales met en œuvre dans le cadre des contrats conclus avec son organisme de prévoyance des garanties spécifiques pour les enfants de salariés Thales qui sont en situation de handicap.

Ainsi, dans le cadre du contrat « Gros risques » conclu avec son organisme de prévoyance, Thales maintient, 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.

8.4 – PARTICIPATION AUX FRAIS DE SCOLARITE DE L'ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP

Sur présentation de justificatifs (certificat de scolarité et reconnaissance du handicap de l'enfant), le Groupe participera aux dépenses engagées pour le suivi d'actions de formations obligatoires ou diplômantes à hauteur de 1 700 euros par année scolaire maximum pour chaque enfant à charge en situation de handicap de salariés Thales.

CHAPITRE IX - INFORMER, SENSIBILISER ET FORMER LES ACTEURS

9.1 – INFORMATION ET SENSIBILISATION DE L'ENSEMBLE DES SALARIES SUR LE HANDICAP

La sensibilisation de l'ensemble des salariés du Groupe sur le handicap est déterminante pour renforcer l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle participe également à l'objectif de Thales d'être une entreprise inclusive.

Les parties au présent accord sont convaincues que comprendre le handicap dans la vie courante et le considérer socialement permet d'éviter les attitudes discriminatoires et favorise un comportement bienveillant. Cela permet notamment de lever les freins préexistants et/ou déconstruire les biais inconscients.

Ainsi, les salariés du Groupe seront incités à suivre **le module de e-learning intitulé « L'inclusion des personnes en situation de handicap » et disponible sur u-learn.**

Le nombre de salariés ayant suivi ce e-learning sera présenté une fois par an aux Commissions Emploi Handicap société et au comité d'orientation et de coordination.

Par ailleurs, au regard des objectifs de l'accord, il est important que les salariés des entreprises du groupe, bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ou susceptibles d'obtenir la reconnaissance de leur handicap soient régulièrement informés sur la politique handicap de Thales et les dispositions conventionnelles qui leur sont applicables.

A l'occasion de la signature du présent accord :

- Une plaquette d'information, synthétisant les dispositions proposées aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sera réalisée et diffusée,
- Les référents handicap, accompagnés du SPST et de l'assistant du Service Social, organiseront chacun dans leur société des événements pour présenter l'accord aux salariés,
- Les CSEC/CSE se verront présenter les dispositions de l'accord à l'occasion d'une réunion d'information,
- Une présentation spécifique de l'accord sera réalisée pour le réseau Talent Acquisition et le réseau achats, qui sont directement impliqués dans le plan d'action,
- Une synthèse de l'accord sera également présentée aux CODIR des sociétés,
- L'espace intranet dédié au handicap sera mis à jour.

9.2 – FORMER LES ACTEURS INTERNES DE LA POLITIQUE HANDICAP

Au-delà des actions de sensibilisation générale, des actions de formation plus ciblées des acteurs clés de la politique handicap seront mises en place par Thales Mission Insertion, dans un souci de professionnalisation.

9.2.1 – Professionnaliser les référents handicap

Il sera proposé à tous les référents handicap société, établissement et bassin d'emploi de suivre la formation « **Référents handicap** », diplômante (**diplôme universitaire**) ou certifiante. Cette formation diplômante ou certifiante actuellement proposée en partenariat entre Thales et l'université de Créteil est suivie pour partie en présentiel et pour partie à distance.

9.2.2 – Formation des différents acteurs

- **Formation des managers** : Les managers qui accueillent dans leur équipe un salarié en situation de handicap se verront proposer un module de formation spécifique portant sur la prise en compte du handicap dans leur pratique managériale. Cette formation d'une demi-journée a pour objectif de donner aux managers et aux tuteurs les connaissances, les bonnes pratiques et les outils qui leur permettront de favoriser le recrutement et l'accompagnement des salariés en situation de handicap au sein de leurs équipes.
- **Formation des membres des Commissions Handicap** : Afin d'accompagner et de faciliter le bon fonctionnement des commissions, une formation sur le handicap pour les membres des commissions handicap sociétés/établissement sera réalisée à chaque renouvellement des membres.
- **Formation des Talent Acquisition (TA)**: Les TA bénéficieront d'une **formation spécifique d'une journée « Recruter un candidat en situation de handicap »**, organisée autour de 4 ateliers concrets et opérationnels, dispensée par un prestataire externe spécialisé dans le handicap.
- **Formation des membres du Service de Prévention et de Santé au Travail et du service social** : les membres du SPST et du service social auront la possibilité de suivre une formation dédiée à leurs fonctions, prenant la forme d'un **nouveau Diplôme Universitaire, qui sera proposé en partenariat avec l'Université de Créteil et qui portera sur le Maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap**
- **Formation des Acheteurs** : Un module de sensibilisation en ligne, dédié au handicap et spécifique aux achats en milieu protégé, sera proposé aux acheteurs.

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

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

Pour déployer 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.

Il est rappelé que l'ensemble des salariés du Groupe est acteur dans l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

10.1 – PILOTAGE DE L'ACCORD

Afin de garantir la bonne application de l'accord, il sera mis en œuvre au niveau du Groupe un Comité d'Orientation de Coordination et de Suivi de l'accord.

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

10.1.1 – Comité d'orientation de coordination et de suivi de l'accord

Composition :

- Pour la Direction : le DRH France ou son représentant, assisté de la Direction de Thales Mission Insertion.
- Pour les Organisations Syndicales signataires au niveau du Groupe : deux 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 mai le budget prévisionnel annuel,
- Amender, puis valider, sur proposition de la Direction 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.
- 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 des actions facilitant le développement du ou des projets envisagé(s).
- 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 seront affectées à chaque membre de ce Comité représentant les organisations syndicales. Ces heures n'incluent pas les temps de déplacement et de présence en réunion.

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.

10.1.2 – Rôle de Thales Mission Insertion

Placé sous la responsabilité de la Direction de l'engagement social et sociétal, le Directeur de Thales 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 référents handicap des sociétés et plus particulièrement assure :

- La coordination des actions menées ou projetées par les sociétés,
- L'animation du réseau des Référents Handicap Sociétés, établissement et des Référents 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, (tel que par exemple la carte à puce vocalisée pour les aveugles)
- La gestion du budget de Thales Mission Insertion.

Pour accomplir ces missions, le Directeur de Thales 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 référents sociétés,
- Des actions menées par les référents bassins d'emplois. Pour Thales, les bassins d'emplois sont les suivants :
 - o Bretagne
 - o Pays de Loire
 - o PACA
 - o Sud-Ouest
 - o Auvergne Rhône Alpes
 - o Centre
 - o Ile-de-France (dont Ile de France et Nord)

Pour chaque bassin d'emplois, un référent sera nommé, à l'exception de l'Ile-de-France qui disposera de deux référents.

Le nombre et la composition des Commissions Bassin d'Emploi pourra être revu, en cours d'application de l'accord, après discussions au sein du Comité d'orientation, de coordination et de suivi Groupe.

L'intervention de Thales 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 en situation de handicap.
- 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, Thales 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 Thales Mission Insertion et le rapport annuel de l'expert-comptable seront établis et transmis :

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

CHAPITRE XI - MISE EN OEUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU DES SOCIETES

11.1 – REFERENTS HANDICAP

La réalisation concrète des objectifs de l'accord repose sur une collaboration entre Thales Mission Insertion et 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 les objectifs définis et de désigner un référent handicap.

- Référent handicap au sein de chaque société :

La Direction des Ressources Humaines de chaque société sera chargée de mandater un Référent handicap représentant de la Direction au niveau société. Le Référent handicap assure la mise en œuvre des dispositions de l'accord au sein de sa société. Il réfère et est l'interlocuteur privilégié du Référent bassins d'emplois dans la société. Il coordonne l'action des référents handicap établissement.

- Référent handicap au sein de chaque établissement :

La Direction des Ressources Humaines de chaque société désignera également un référent handicap au niveau de chaque établissement. Le Référent handicap est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap (conformément à l'article L 5213-6-1 du code du travail). Il joue un rôle clé dans la mise en œuvre des actions de maintien dans l'emploi. Il s'assure du déploiement des actions prévues par le présent accord au sein de son établissement, en coordination avec le référent société. Il est en charge de l'animation de la CEH établissement.

- Référent handicap par bassin d'emploi :

Au niveau de chaque bassin d'emploi, la Direction des Ressources Humaines France nommera un Référent Bassin d'emploi qui sera en charge de la mise en œuvre des actions de territorialité au soutien de la politique handicap Groupe.

A ce titre, le référent bassin d'emploi est en charge des relations avec les différents acteurs locaux (DRIEETS, Rectorat, écoles / universités, associations, organismes spécialisés du domaine du handicap, ESRP, ESAT et autres entreprises du bassin d'emploi) afin de participer et inscrire les sociétés du Groupe dans les démarches régionales visant à favoriser l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap. Il anime les réunions de la Commission bassin d'emploi et s'assure du suivi des actions transverses territoriales ainsi que du partage des bonnes pratiques entre les établissements Thales de son bassin.

Les objectifs des référents handicap société, établissement et bassin d'emploi sont intégrés aux objectifs annuels du salarié concerné et feront l'objet d'une discussion avec son manager lors du check-in de début d'année afin de s'assurer que le référent dispose des moyens nécessaires pour remplir sa mission.

11.2 – LA COMMISSION EMPLOI HANDICAP SOCIETES / ETABLISSEMENTS

Composition et fonctionnement :

Dans chaque société une Commission Emploi Handicap est mise en place, en lien avec le CSE/CSEC. 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 du Service Social,
- Un représentant CSSCT.

Une fois par an un représentant de la Direction Immobilière sera invité à la réunion de la CEH Société

La Commission Emploi Handicap établissement (ou société pour les sociétés mono établissement) se réunit une fois par trimestre. D'un commun accord entre le référent établissement et le secrétaire, une des réunions pourra être dédiée à un groupe de travail ad hoc permettant de travailler sur un sujet spécifique identifié par la Commission dans le cadre du plan d'action défini pour la société et de faire des propositions.

La Commission Emploi Handicap société (pour les sociétés multi établissements) se réunit au minimum deux fois par an.

Un Secrétaire sera désigné lors de la première réunion. Il sera chargé d'animer le Groupe. L'ordre du jour sera établi conjointement entre le référent handicap et le secrétaire. 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 a minima semestriel de l'accord Groupe en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et sera associée en amont à la tenue des objectifs de la politique handicap Groupe.

Une information sur la DOETH sera proposée aux membres des commissions emploi handicap société et établissements. Cette action sera coordonnée par Thales 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 (figurant en annexe 6). Sur demande des Organisations syndicales signataires de l'accord, le rapport de la Société sera transmis au CSEC.

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

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 Thales 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 Ophimum.
- Demander l'assistance de Thales 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 Thales 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 faite.

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 au CSEC/CSE concernés en séance ordinaire pour avis. Le document sera ensuite transmis à Mission Insertion pour la réalisation du rapport Groupe et au référent bassin d'emploi pour information. Ces rapports sociétés seront mis à disposition des membres du Comité d'Orientation, de Coordination et de Suivi de l'accord.

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

Un suivi des inaptitudes au poste de travail sera réalisé régulièrement dans les CEH établissement et les CEH société.

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

12.1 – COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS EMPLOI HANDICAP BASSIN D'EMPLOI

Dans chaque bassin d'emploi, une commission Emploi Handicap est mise en place sous la responsabilité du Référent emploi handicap. Pour l'Île-de-France, 2 commissions sont créées. Ces commissions bassin d'emploi intègrent la notion Société/Etablissement site.

La Commission Emploi Handicap d'emploi est composée des membres permanents suivants :

- Le(s) référent(s) handicap bassin d'emploi,
- Les Directeurs Ressources Humaines des entreprises/établissements concernés ou leurs représentants,
- 2 représentants de chaque Organisation Syndicale signataire de l'accord et/ou représentative au niveau d'un établissement par bassin d'emplois,
- Un représentant de la Médecine de Santé au Travail,
- Un représentant des services sociaux,
- Un référent Achats,
- Un référent du Talent Acquisition,
- Un représentant CSSCT par établissement.

La Commission Emploi Handicap bassin d'emploi se réunit au minimum une fois par an à l'initiative du Référent 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 et des informations 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).

12.2 – ATTRIBUTIONS DES COMMISSIONS EMPLOI HANDICAP BASSIN D'EMPLOI

Les attributions de la Commission Emploi Handicap Bassin d'emploi sont les suivantes :

- Assurer le déploiement et le suivi des actions de territorialité s'inscrivant dans la politique handicap de Thales et notamment : les partenariats avec les écoles, universités au sein du bassin d'emploi, les conventions atout pour tous, les achats vers le STPA, le suivi des Plan Régionaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) ;
- 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 Thales 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.
- Partager les bonnes pratiques mises en œuvre par les établissements du bassin d'emploi en matière de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. Partager les expériences réussies mises en œuvre par les achats et le Talent Acquisition dans le cadre du déploiement de l'accord.

CHAPITRE XIII – DISPOSITIONS FINALES

13.1 - NATURE, DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord groupe, au sens des articles L. 2232-30 et suivants du code du travail, est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs, entre la Direction de la société Thales, entreprise dominante, et les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Thales.

Il est conclu pour une durée de 3 ans, soit du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales

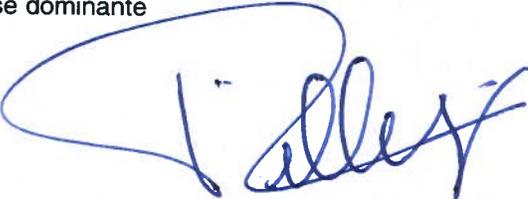
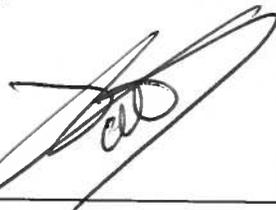
Les parties conviennent que six mois avant l'échéance, elles se rencontreront pour négocier les termes d'un nouvel accord. A défaut de nouvel accord s'y substituant, le présent accord prendra fin à son terme.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

13.2 - FORMALITES DE DEPOT DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent avenant 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, en un exemplaire pdf signé et un exemplaire sous format Word anonymisé, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Fait à Meudon en 6 exemplaires, le 19.12.2024

| | | | |
|--|---|--|---|
| Pour la Société THALES Monsieur Clément de VILLEPIN, Directeur Général des Ressources Humaines Groupe, en sa qualité d'employeur de l'entreprise dominante | | | |
|  | | | |
| Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, les coordonnateurs syndicaux centraux : | | | |
| CFDT Anthony PERROCHEAU | CFE-CGC Marc CRUCIANI | CFTC Stéphane KHATTI | CGT Grégory LEWANDOWSKI |
|  | P.O. D'FAURMESTRAUX  | PO ALICE NGUYEN  | PO P. JESOUFI  |

ANNEXES

- **Annexe 1** : Périmètre de l'accord
- **Annexe 2** : Répartition des objectifs de recrutement par société
- **Annexe 3** : Mesures d'accompagnement des actions de maintien dans l'emploi
- **Annexe 4** : Acronymes
- **Annexe 5** : Engagements des partenaires et fournisseurs de Thales en matière d'intégrité et de responsabilité d'entreprise
- **Annexe 6-1** : Bilan annuel quantitatif société
- **Annexe 6-2** : Bilan annuel qualitatif société
- **Annexe 7-1**: Bilan annuel quantitatif établissement
- **Annexe 7-2** : Bilan annuel qualitatif établissement
- **Annexe 8** : Indicateurs
- **Annexe 9** : Liste des accords groupe Thales qui contiennent des dispositions sur le handicap
- **Annexe 10** : Budget des années 2021, 2022 et 2023 (à titre informatif)
- **Annexe 11** : Dispositif « un temps pour s'essayer »
- **Annexe 12** : Répartition des établissements par Bassin d'Emploi

ANNEXE 1
Périmètre de l'Accord

GBU AVS

Thales AVS France SAS
Trixell
Thales Simulation & Training

GBU DMS

Thales DMS France SAS
UMS SAS

GBU LAS

Thales LAS France SAS

GBU SIX

Thales SIX GTS France SAS
Thales Services Numériques SAS
Thales Cloud Sécurisé (S3NS)
Ercom
Suneris

GBU ESPACE

Thales Alenia Space SAS
Thales Seso SAS

GBU DIS

Thales DIS France SA
Thales Cyber Solutions

Entités Corporate

Thales SA
Thales International SAS
Geris Consultants SAS
Thales Global Services SAS
Thales Digital Factory SAS

ANNEXE 2
Répartition des objectifs d'emploi par Société
Années 2025 – 2026 – 2027

| GBU | Sociétés/établissements | Effectifs au 30/06/2024 | Stagiaires | Alternance | Recrutement | TOTAL |
|------------------------------|----------------------------------|-------------------------|------------|------------|-------------|------------|
| AVS | Thales AVS France SAS | 5 975 | 8 | 5 | 19 | 32 |
| | Thales Simulation & Training | 97 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Trixell | 391 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| TOTAL AVS | | 6 463 | 9 | 6 | 20 | 35 |
| DIS | Thales DIS France SAS | 2 403 | 5 | 4 | 8 | 17 |
| | Thales Cyber Solutions | 351 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| TOTAL DIS | | 2 754 | 6 | 5 | 9 | 20 |
| DMS | Thales DMS France SAS | 6 434 | 13 | 15 | 24 | 52 |
| | UMS SAS | 238 | 1 | 2 | 1 | 4 |
| TOTAL DMS | | 6 672 | 14 | 17 | 25 | 56 |
| Thales LAS France SAS | | 7 884 | 16 | 14 | 25 | 55 |
| SIX | Thales SIX GTS France SAS | 7 797 | 31 | 17 | 30 | 78 |
| | Ercom Suneris | 175 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| | Thales Cloud Sécurisé SAS (S3NS) | 97 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | Thales Services Numériques SAS | 4 744 | 4 | 8 | 15 | 27 |
| TOTAL SIX | | 12 813 | 37 | 25 | 46 | 108 |
| TAS | Thales Alenia Space SAS | 4 703 | 3 | 3 | 2 | 8 |
| | Thales SESO SAS | 102 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL TAS | | 4 805 | 3 | 3 | 2 | 8 |
| Hors GBU | Thales SA | 1 055 | 6 | 6 | 5 | 17 |
| | Thales International SAS | 112 | 2 | 0 | 1 | 3 |
| | Geris Consultants SAS | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Thales Global Services SAS | 2 094 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| | Thales Digital Factory SAS | 148 | 2 | 0 | 2 | 4 |
| TOTAL HORS GBU | | 3 417 | 15 | 10 | 13 | 38 |
| TOTAL GENERAL | | 44 808 | 100 | 80 | 140 | 320 |

Concernant les objectifs de stages et conformément l'article 2.2 de l'Accord, 100 stages DUO DAY sur l'ensemble des Sociétés seront proposés en complément des stages répartis ci-dessus.

ANNEXE 3

Mesures d'accompagnement des actions de maintien dans l'emploi

Les montants indiqués sont des plafonds, ils s'appliquent après prise en charge des dossiers par l'Agefiph

Mesures d'accompagnement des actions de maintien dans l'emploi

| | Montants |
|--|--|
| Analyse professionnelle | 5 500 € |
| Accompagnement et reclassement professionnel (formation) | 15 000 € |
| Equipements individuels | 1 400 € |
| Aménagement de poste de travail | 12 000 € |
| Accessibilité des locaux | 10 000 €* En fonction des frais engagés et des cofinancements possibles, dans la limite de la somme prise en charge par l'Agefiph (1 fois par an) |
| Transport domicile / lieu de travail | |
| Aménagement spécifique du véhicule | 12 000 € |

* : ce montant s'entend sans préjudice de l'obligation légale prévue par l'article R 4214-27 du code du travail en matière d'accessibilité aux locaux

ANNEXE 4

Acronymes de l'Accord

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

ARS : Agence Régionale de Santé

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

CEA : Collectif Emploi Accompagné

CEH : Commission Emploi Handicap

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

COCS : Comité d'Orientation, de Coordination et de Suivi

CSE : Comité Social et Economique

DOETH : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

EA : Entreprise adaptée

EATT : Entreprise Adaptée de Travail Temporaire

ESAT : Etablissements de Services d'Aide par le Travail

ESRP : Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle

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

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

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

OPS : Opérateur Public Spécialisé

OPHIMUM : 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

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SOTRES : Structure mixte (chantier d'insertion et entreprise d'insertion par l'activité économique), qui permet à des travailleurs en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités.

SPST : Service de Prévention et Santé au Travail

STPA : Secteur du Travail Protégé et Adapté

ANNEXE 5

Engagement des partenaires et fournisseurs de Thales en matière d'Intégrité et de Responsabilité d'Entreprise

Les Achats Responsables de Thales sont au cœur de la politique de Responsabilité d'Entreprise du Groupe

- ✓ Thales estime que le développement d'une relation de confiance avec ses fournisseurs est une composante essentielle de la réussite de son développement durable.
- ✓ Thales attend d'eux qu'ils se conforment pleinement aux lois et réglementations applicables dans les pays où ils sont enregistrés, et où ils mènent leurs opérations ou fournissent leurs services, mais également qu'ils déclinent ces mêmes exigences auprès de leurs propres partenaires et sous-traitants.

La signature de la Charte Intégrité et Responsabilité d'Entreprise est un préalable obligatoire pour tout fournisseur ou sous-traitant de Thales

- ✓ En signant cette Charte, le fournisseur s'engage à respecter un socle des meilleures pratiques applicables aux principes essentiels de responsabilité d'entreprise : *Droits de l'Homme, Pratiques en matière d'emploi, Anti-corruption, Conflit d'intérêts, Protection de l'Information, Environnement, Santé et Sécurité, Éthique...*
- ✓ Engagement en terme de non-discrimination
- ✓ Engagement de favoriser les conditions de travail qui encouragent l'emploi de personnes en situation de handicap

Les engagements pris dans la Charte s'imposent également aux sous-traitants des partenaires et fournisseurs de Thales

- ✓ Les Partenaires et Fournisseurs de Thales s'engagent, dans la Charte, à ce que leurs propres fournisseurs et sous-traitants, partenaires et associés se conforment aux mêmes exigences
- ✓ Cet engagement est également repris dans les contrats cadre d'achat ainsi que dans les Conditions Générales d'Achat : « *Le Prestataire s'engage à s'assurer que ses sous-traitants, fournisseurs et prestataires de service adhèrent à un code de conduite substantiellement équivalent à la Charte Intégrité et Responsabilité d'Entreprise de THALES* »

Conséquence d'un non-respect de la Charte

- ✓ Le non-respect des dispositions de la Charte constitue un manquement aux obligations contractuelles des fournisseurs qui pourrait entraîner, selon sa gravité, la cessation de leur relation contractuelle avec Thales
- ✓ Les Partenaires et Fournisseurs s'engagent à prévenir Thales, à bref délai et par tous moyens, de toute violation présumée de la Charte Intégrité et Responsabilité d'Entreprise de Thales, qui serait susceptible d'entacher leur relation avec Thales, que cette violation présumée soit imputée à des employés de Thales ou des Partenaires et Fournisseurs ou encore à des employés de leur propres sous-traitants, fournisseurs et prestataires de service

Suivi de l'exécution de la prestation

- ✓ Le code Ethique de Thales prévoit un ensemble de règles qui a vocation à s'appliquer dans le cadre des relations de Thales avec ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires. Le code Ethique s'impose à tous les salariés du Groupe et notamment aux prescripteurs des prestations.
- ✓ Il prévoit que Thales établit des relations de coopération mutuelle avec ses partenaires, fondées sur une **loyauté réciproque**. En ce qui concerne les fournisseurs, cette loyauté implique le respect du Processus Achats et notamment :
- ✓ La vérification de l'intégrité des fournisseurs, sous-traitants et partenaires ainsi que les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant du plan de vigilance élaboré par le Groupe.
- ✓ Par ailleurs, le Code Ethique prévoit un dispositif d'alerte qui permet de recueillir les signalements de pratiques potentiellement contraires à ses dispositions ainsi qu'aux dispositions du Code de Conduite Prévention de la Corruption et du Trafic d'Influence. Le dispositif d'alerte est accessible tant aux salariés du Groupe qu'à ses parties prenantes (cocontractants, sous-traitants, fournisseurs, etc.)

ANNEXE 6
Bilan quantitatif et qualitatif annuel Société

BILAN QUANTITATIF ANNUEL DE LA SOCIETE [XXXX]

Groupe THALES

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

Année [20....]

1/ TAUX D'EMPLOI ET CONTRIBUTION

| | |
|---|-----|
| Effectif d'Assujettissement de la Société* | |
| Obligation d'emploi (6%) | 0,0 |
| Nombre de travailleurs Handicapés | |
| BOETH interne | |
| BOETH stagiaires | |
| BOETH intérimaires | |
| BOETH valorisation totale | |
| Taux d'emploi | |
| Montant utile sous traitance EA/ESAT | |
| Déduction financière sous-traitance EA/ESAT | |
| Montant de la contribution | |

| 2/ RECRUTEMENTS | Nombre |
|---|--------|
| CDI | |
| CDD | |
| Intérimaire | |
| Alternance | |
| Stagiaire | |
| Nouveaux statuts BOETH (hors recrutement) | |
| TOTAL | |

3/ ACTIONS DE COMPENSATION DU HANDICAP ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

| Actions | Nombre | Montant total | Montant financé par Mission Insertion | Montant financé par l'Agefiph |
|---|--------|---------------|---------------------------------------|-------------------------------|
| Recrutements/ Alternances/Stages (indemnités versées en matière d'emploi) | | | | |
| Appui au recrutement | | | | |
| Maintien dans l'emploi | | | | |
| Sensibilisation | | | | |
| Sous-traitance Milieu protégé | | | | |
| Projets innovants | | | | |
| Plan Régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) | | | | |
| TOTAL | | | | |

BILAN QUALITATIF ANNUEL DES ACTIONS DE LA SOCIETE [XXXX]

Groupe THALES

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

Année [20....]

I/ LES COMMISSIONS EMPLOI & HANDICAP SOCIETE (2 par semestre)

Thèmes abordés lors des CEH (points de l'odj)

au 1^{er} semestre

date :

date :

-
-
-
-

-
-
-
-

au 2^{ème} semestre

date :

date :

-
-
-
-

-
-
-
-

Autres réunions liées au handicap

2/ ACTIONS ENGAGEES EN DEHORS DE LA SEEPH (1 action par tiret)

Conventions avec les Ecoles et les Universités

-
-
-

Développement réseau local par Bassin d'Emploi en relation avec :

-
-
-

3/ AUTRES ACTIONS A PARTAGER ET A VALORISER AU NIVEAU DU GROUPE - contacts avec des organismes extérieurs en lien avec l'éducation, la santé, le sport etc...

-
-
-

4/ DIFFICULTES RENCONTREES

-

5/ SUGGESTIONS / REMARQUES POUR DYNAMISER NOTRE POLITIQUE HANDICAP GROUPE

Personne à contacter :

Visa du DRH

Visa de la Commission Emploi Handicap

Date :

Date :

ANNEXE 7
Bilan quantitatif et qualitatif annuel Etablissement

BILAN QUANTITATIF ANNUEL DE L'ETABLISSEMENT [XXXX]

SOCIETE [XXXX]

Groupe THALES

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

Année [20....]

1/ TAUX D'EMPLOI ET CONTRIBUTION

| | |
|---|-----|
| Effectif d'Assujettissement Etablissement * | |
| Obligation d'emploi (6%) | 0,0 |
| Nombre de travailleurs Handicapés | |
| BOETH interne | |
| BOETH stagiaires | |
| BOETH intérimaires | |
| valorisation BOETH (total) | |
| Taux d'emploi | |

2/ RECRUTEMENTS

Nombre

| | |
|---|--|
| CDI | |
| CDD | |
| Intérimaire | |
| Alternance | |
| Stagiaire | |
| Nouveaux statuts BOETH (hors recrutement) | |
| TOTAL | |

3/ ACTIONS DE COMPENSATION DU HANDICAP ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

| Actions | Nombre | Montant total | Montant financé par Mission insertion | Montant financé par l'Agefiph |
|---|--------|---------------|---------------------------------------|-------------------------------|
| Recrutements/ Alternances/Stages (indemnités versées en matière d'emploi) | | | | |
| Appui au recrutement | | | | |
| Maintien dans l'emploi | | | | |
| Sensibilisation | | | | |
| Sous-traitance Milieu protégé | | | | |
| Projets innovants | | | | |
| Plan Régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) | | | | |
| TOTAL | | | | |

* reconstitué par rapport à l'effectif d'assujettissement société

** le taux d'emploi d'un établissement est donné à titre indicatif et n'est pas pris en compte par l'administration dans le cadre de l'obligation d'emploi. Le taux d'emploi s'apprécie au niveau de la Société

**BILAN QUALITATIF ANNUEL DES ACTIONS DE L'ETABLISSEMENT [XXXX] DE
LA SOCIETE [XXXX]**

Groupe THALES

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

Année [20....]

I/ LES COMMISSIONS EMPLOI & HANDICAP ETABLISSEMENT

Thèmes abordés lors des CEH (points de l'odj)

| | | |
|------------------------------|--------|--------|
| au 1 ^{er} semestre | date : | date : |
| - | - | - |
| - | - | - |
| - | - | - |
| au 2 ^{ème} semestre | date : | date : |
| - | - | - |
| - | - | - |
| - | - | - |

Autres réunions liées au handicap :

2/ ACTIONS ENGAGEES EN DEHORS DE LA SEEPH (1 action par tiret)

Relations avec :

- AGEFIPH - CAP EMPLOI - Missions Locales : Type d'intervention (hors demande de financement) :

Relations avec les établissements spécialisés :

- ESAT - EA - ESRP - Associations : description de votre collaboration - type de prestation - accueil de stagiaires - travail en collaboration avec le Service Achats du Secteur Protégé :

Autres actions :

**3/ AUTRES ACTIONS A PARTAGER ET A VALORISER AU NIVEAU DU GROUPE -
contacts avec des organismes extérieurs en lien avec l'éducation, la santé, le sport etc...**

-
-

4/ DIFFICULTES RENCONTREES

-

5/ NORME AFNOR - DEMARCHE OHA

Date de début et de fin de votre certificat actuel :

Date du renouvellement :

6/ OUTILS AIDANTS

Outils utilisés :

Nbre de PC configurés TADEO :

**7/ SUGGESTIONS / REMARQUES POUR DYNAMISER NOTRE POLITIQUE HANDICAP
GROUPE**

Personne à contacter :

Visa du DRH

Visa de la Commission Emploi Handicap

Date :

Date :

MW *PS AP*

ANNEXE 8 Indicateurs

Accord groupe handicap 2025-2027 - Comparatif BOETH / non BOETH - Synthèse

| Code société | genre | Code classif. UIMM | Type contrat | Effectif Thales | | | Moyenne d'âges | | | Ancienneté moyenne classif. UIMM (mois) | | | Moyenne appointements de base annuels (ETP 1) | | | Taux augmentation en niveau présent-présent | | |
|--------------|---------------|--------------------|--------------|-----------------|-------|-----------|----------------|-------|-----------|---|-------|-----------|---|-------|-----------|---|-------|-----------|
| | | | | Total | BOETH | Non BOETH | Total | BOETH | Non BOETH | Total | BOETH | Non BOETH | Total | BOETH | Non BOETH | Total | BOETH | Non hand. |
| | F | A1 | CDI | | | | | | | | | | | | | | | |
| | F | A1 | CDD | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Total Femmes | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | H | A1 | CDI | | | | | | | | | | | | | | | |
| | H | A1 | CDD | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Total Hommes | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Total Société | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Total général | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Accord groupe handicap 2025-2027 - Pyramide des âges - Synthèse des inscrits ou stagiaires non sortis et statut BOETH non vide

| Code société | Femmes | | | | | | | | | | | | | | | Tranche d'âges | Hommes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|----|----|----------------|---------------------|----|--------------|--------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|--|--|
| | Classification UIMM | | | | | | | | | | | | | | | | Classification UIMM | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| NA | I18 | I17 | H16 | H15 | G14 | G13 | F12 | F11 | E10 | E9 | D8 | D7 | C6 | C5 | B4 | B3 | A2 | A1 | Total femmes | Total hommes | A1 | A2 | B3 | B4 | C5 | C6 | D7 | D8 | E9 | E10 | F11 | F12 | G13 | G14 | H15 | H16 | I17 | I18 | NA | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | <20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 20-25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 25-30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 30-35 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 35-40 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 40-45 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 45-50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 50-55 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 55-60 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 60-65 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 65-70 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | >=70 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

h PS AP

Accord groupe handicap 2025-2027 - Mouvements - Synthèse

| Code société | Période | Synthèse | | "Entrée" | | | | | | "Sortie" | | | | | | | |
|-----------------|------------------------|--|---|----------|-----|----------|------------------|------------|--------------|----------|-----|-----|----------|------------------|------------|--------------|---------|
| | | Salaires avec statut BOE/Prion vide | | CDD | CDI | Apprenti | Contract prof | Sup obs | Sup indem | Interim | CDD | CDI | Apprenti | Contract prof | Sup obs | Sup indem | Interim |
| | | Total | Variation eff. handicap "Entrée" - "Sortie" | | | | | | | | | | | | | | |
| | oct-25 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | nov-25 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | dec-25 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Total exercice 2025 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Total exercice 2026 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Total exercice 2027 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Total accord 2025-2027 | | | | | | | | | | | | | | | | |

hnl

P5 AP

ANNEXE 9

Liste des autres accords Groupe Thales contenant des dispositions relatives aux salariés en situation de handicap*

- ✓ Accord du 13 juin 2022 sur les dispositions sociales applicables aux salariés des sociétés du Groupe Thales et ses avenants
- ✓ Accord Groupe relatif à la Mobilité individuelle des salariés (du 25 novembre 2019)
- ✓ Accord Groupe relatif au télétravail (du 17 décembre 2020)
- ✓ Accord Groupe sur le Compte Epargne Temps (du 27 juin 2023)
- ✓ Accord sur les déplacements professionnels (du 23 novembre 2021)
- ✓ Accord du 20 décembre 2019 relatif aux garanties frais de santé et prévoyance du Groupe Thales et ses avenants
- ✓ Accord Groupe sur le temps et l'organisation du travail (20 novembre 2023)

*Liste indicative, à la date de signature du présent accord.

ANNEXE 10
Bilan financier de l'Accord handicap Groupe 2021 à 2023

| | Total dépenses 2023 | Total dépenses 2022 | Total dépenses 2021 |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|
| TOTAL DES ACTIONS HANDICAP : | 584 167 € | 789 825 € | 753 144 |
| Aide au recrutement | 5 040 € | 31 791 € | 20 494 |
| Appui au recrutement (partenariats de sourcing et formations des acteurs) | 105 870 € | 102 588 € | 113 101 |
| Plan régional d'insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) : | | | |
| Conventions Atouts pour Tous | 33 397 € | 45 350 € | 10 750 |
| Maintien dans l'emploi | 217 422 € * | 418 738 € | 422 448 |
| Sensibilisation (Mission Insertion – Unités /Bassins d'emploi) | 78 643 € | 80 990 € | 47 101 |
| Sous-traitance milieu protégé (Partenariat GESAT) | 20 000 € | 20 525 € | 14 000 |
| Projets innovants et de Recherche (Norme AFNOR et Chaire Handicap UPEC) | 86 740 € | 55 973 € | 88 520 |
| Outils de gestion (Ophimum) | 37 055 € | 33 870 € | 36 730 |

* Prise en charge additionnelle de l'AGEFIPH en 2023 : 162 K

ANNEXE 11

Dispositif « Un temps pour s'essayer » (article 6.1 de l'accord)

Dans le cadre de sa politique Diversité et Inclusion et de sa volonté d'accompagner l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap, le groupe Thales propose de mettre en place un dispositif expérimental dénommé « **un temps pour s'essayer** ».

Ce dispositif, qui permet de prendre en compte les difficultés que peuvent entraîner certaines formes de handicap lors d'un changement professionnel, a pour objet de favoriser les mobilités professionnelles en accompagnant les salariés en situation de handicap et en identifiant en amont les adaptations nécessaires.

En effet, conscient de la nécessité, dans certaines situations, de travailler par pallier pour donner à un projet de mobilité toutes ses chances d'une réussite, le Groupe propose aux salariés en situation de handicap d'expérimenter le dispositif « un temps pour s'essayer ».

Qui est éligible au dispositif ?

Le dispositif expérimental « un temps pour s'essayer » est destiné aux salariés en situation de handicap (bénéficiaires du statut BOETH qui ont communiqué ce statut au service RH d'appartenance) qui souhaitent évoluer professionnellement au travers d'une mobilité dans le Groupe ou d'un changement de poste au sein de la même société (impliquant un changement d'environnement de travail).

Ce dispositif expérimental repose sur le volontariat du salarié.

Conditions préalables à la mise en place de ce « temps pour s'essayer » :

Afin d'anticiper dans les meilleures conditions la mobilité ou le changement de poste du salarié, un mois avant la mise en œuvre du dispositif, une réunion incluant le médecin du travail, le référent handicap et le manager de l'entité accueillante sera organisée pour évaluer les besoins et définir les éléments nécessaires à l'adaptation du poste. Il pourra être envisagé d'y inviter le manager actuel du salarié qui a connaissance du contexte et des besoins dans son périmètre.

Quelles sont les modalités de ce dispositif ?

Les salariés répondant aux conditions d'éligibilité au dispositif devront faire parvenir une demande écrite auprès du responsable des ressources humaines de leur entité qui instruira le dossier.

Le responsable des ressources humaines en coordination avec le médecin du travail sera chargé de la mise en œuvre du dispositif et notamment de la réunion préalable avec les acteurs de l'entité d'accueil.

A l'issue de cette réunion, si les conditions sont réunies, les salariés se verront proposer un détachement d'une durée maximum d'un mois dans le nouvel environnement de travail.

Qui couvre les frais associés ?

Dans le cadre de ce dispositif, les frais associés aux déplacements et/ou aménagements complémentaires nécessaires, seront pris en charge par la structure Thales Mission Insertion.

Quels sont les objectifs de ce dispositif ?

Ce dispositif expérimental se veut être un outil d'analyse amont en immersion. Ainsi, par une mise en situation de la personne en situation de handicap, il permet d'identifier les besoins inhérents à la tenue du poste. Il permet également au salarié de se projeter dans son nouvel environnement de travail.

Comment transformer cette étape ?

A l'issue de ce « temps pour s'essayer » et dans un délai de 2 semaines après cet essai, une réunion tripartite (entité/service d'origine, entité/service d'accueil, salarié) en présence du médecin du travail, sera organisée pour définir si toutes les conditions de réussite sont réunies.

Dans le cas où des adaptations (d'outils, de poste...) sont nécessaires pour permettre l'intégration du salarié, la mobilité ou le changement de poste peut être différée pendant un délai de 3 mois suivant l'essai. Le salarié conserve son poste dans son secteur initial pendant ce délai.

Bilan :

Cette expérimentation fera l'objet d'un bilan paritaire quantitatif et qualitatif pour envisager de façon concertée la nécessité de faire évoluer le dispositif et décider de sa continuité ou de son abandon.

ANNEXE 12 : Composition des Bassins d'emploi

| Bassins d'emploi | Etablissements | Adresse | CP VILLE |
|----------------------|-------------------------------------|---|--------------------------------|
| BRETAGNE | Thales DMS France SAS | 10 avenue de La 1ère DFL - CS 93801 | 29238 BREST Cedex 3 |
| BRETAGNE | Thales DMS France SAS | Cap Bretagne Z.I. Le Piquet Sud | 35370 ETRELLES |
| BRETAGNE | Thales Services Numériques SAS | 6 rue du Danemark | 44470 CARQUEFOU |
| CENTRE/ VAL DE LOIRE | Thales AVS France SAS | 20 bd de l'industrie BP 30067 | 41102 VENDOME Cedex |
| CENTRE/ VAL DE LOIRE | Thales AVS France SAS - Brelandière | 40 rue de la Brelandière BP 128 | 86101 CHATELLERAULT Cedex |
| CENTRE/ VAL DE LOIRE | Thales AVS France SAS - CSC | 5 rue Marcel Dassault BP 140 | 86101 CHATELLERAULT Cedex |
| CENTRE/ VAL DE LOIRE | Thales DIS | 14 route du Saint Laurent | 37100 CHAMBRAY LES TOURS |
| CENTRE/ VAL DE LOIRE | Thales LAS France SAS | Route d'Ardon | 45240 LA FERTE SAINT-AUBIN |
| CENTRE/ VAL DE LOIRE | Thales LAS France SAS | 29 rue de Montaran | 45404 FLEURY-LES-AUBRAIS Cedex |
| PACA | Thales Alenia Space France | 5 allée des Gabians - BP 99 | 06156 CANNES-LA-BOCCA Cedex |
| PACA | Thales DIS France SAS | Arteparc Meyreuil - Bâtiment D Route de la Côte d'Azur 13060 - CS 60105 | 13590 MEYREUIL |
| PACA | Thales DIS France SAS | Avenue du Jujubier ZI - Athélia IV | 13705 LA CIOTAT |
| PACA | Thales DIS France SAS | 525 avenue du Pic de Bertagne - CS 12023 | 13420 GEMENOS |
| PACA | Thales DIS France SAS | 525 route des Dolines - | 06560 VALBONNE |
| PACA | Thales DMS France SAS | 525 Route des Dolines- Parc de Sophia Antipolis | 06560 SOPHIA ANTIPOLIS |

hw PJ AP

| | | | |
|---------------|---|---|--------------------------------|
| PACA | Thales DMS France SAS | 525 avenue du Pic de Bertagne | 13420 GEMENOS |
| PACA | Thales SESO S.A.S. | 530 rue Frédéric Joliot | 13593 AIX-EN-PROVENCE Cedex 3 |
| PAYS DE LOIRE | Thales SIX GTS France SAS | 110 avenue du Marechal Leclerc - BP 70945 | 49309 CHOLET |
| PAYS DE LOIRE | Thales SIX GTS France SAS | 83 rue Emile Brault - BP 0539 | 53005 LAVAL Cedex |
| RHONE ALPES | Thales AVS France SAS | 25 rue Jules Vedrines | 26027 VALENCE |
| RHONE ALPES | Thales AVS France SAS | 760 rue Pommarin ZI Centr'Alp | 38430 MOIRANS |
| RHONE ALPES | Thales AVS France SAS | ZI de Vongy avenue E Pathe BP 84 | 74202 THONON-LES-BAINS |
| RHONE ALPES | Trixell | 460 rue du Pommarin ZI Centr'Alp - BP 122 | 38346 MOIRANS Cedex |
| RHONE ALPES | Thales LAS France SAS | Boulevard Ravel de Malval | 42570 SAINT-HEAND |
| RHONE ALPES | Thales Services Numériques SAS | 44 quai Charles de Gaulle CS20100 | 69463 Lyon Cedex 06 |
| SUD OUEST | Thales Alenia Space France | 26 av JF Champollion - BP 33787 | 31037 TOULOUSE Cedex 1 |
| SUD OUEST | Thales Services Numériques | 290 allée du Lac | 31670 LABEGE |
| SUD OUEST | Thales Services Numériques | 22 avenue Pythagore | 33700 MERIGNAC |
| SUD OUEST | Thales AVS - Thales Training & Simulation | Zone Albipôle - Chemin Jean Thomas | 81150 TERSSAC |
| SUD OUEST | Thales AVS France SAS | Campus Thales Bordeaux - 75-77 avenue Marcel Dassault - CS50108 | 33700 MERIGNAC |
| SUD OUEST | Thales AVS France SAS | 105 av. du Général Eisenhower BP 63647 | 31036 TOULOUSE |
| SUD OUEST | Thales DMS France SAS | Campus Thales Bordeaux - 75-77 avenue Marcel Dassault - | 33701 MERIGNAC |
| SUD OUEST | Thales LAS France SAS | 4 rue Marcel Doret BP 22 | 31700 BLAGNAC |
| SUD OUEST | Thales SIX GTS France SAS | 6 rue Lt Colonel Laporte - BP 428 | 19311 BRIVE LA GAILLARDE Cedex |

| | | | |
|-------------------------------|--|--|----------------------------|
| IDF 91-92-94-95-75 | Thales Research & Technology | 1 avenue Augustin Fresnel | 91767 PALAISEAU Cedex |
| IDF 91-92-94-95-75 | Thales Digital Factory SAS | 54-56 Avenue Hoche | 75008 PARIS |
| IDF 91-92-94-95-75 | Thales | 4 rue de la Verrerie | 92190 MEUDON |
| IDF 91-92-94-95-75 | Thales Cloud Sécurisé | 71 rue de Miromesnil | 75008 PARIS |
| IDF 91-92-94-95-75 | Geris Consultants SAS | 4 rue de la Verrerie | 92190 MEUDON |
| IDF 91-92-94-95-75 | Thales AVS France SAS | 1 rue du Général De Gaulle - BP 226 | 95523 CERGY PONTOISE Cedex |
| IDF 91-92-94-95-75 | Thales LAS France SAS | 1-5 avenue Carnot | 91883 MASSY cedex |
| IDF 91-92-94-95-75 | Thales LAS France SAS | 3 avenue Charles Lindbergh | 94628 RUNGIS |
| IDF 91-92-94-95-75 | Thales LAS France SAS | Hameau de Roussigny | 91470 LIMOURS |
| IDF 91-92-94-95-75 | Thales-Raytheon Systems Air and Missile Defense Commande and Control SAS - TRS AMDC2 | 1 avenue Carnot | 91300 MASSY |
| IDF 91-92-94-95-75 | Thales DIS France SAS | 6 rue de la Verrerie | 92190 MEUDON |
| IDF 91-92-94-95-75 | Thales SIX GTS France SAS | 4 avenue des Louvresses | 92622 GENNEVILLIERS Cedex |
| IDF 91-92-94-95-75 | Thales International SAS | 4 rue de la Verrerie | 92190 MEUDON |
| IDF 91-92-94-95-75 | United Monolithics Semiconductors | 10 avenue du Québec - Bâtiment Charmille | 91140 VILLEBON SUR YVETTE |
| IDF Yvelines- Nord- Normandie | Thales Cyber Solutions SAS | 19-21 avenue Morane Saulnier | 78140 VELIZY VILLACOUBLAY |
| IDF Yvelines- Nord- Normandie | Thales AVS France SAS | 2 rue Marcel Dassault - BP 23 | 78140 VELIZY-VILLACOUBLAY |
| IDF Yvelines- Nord- Normandie | Thales LAS France SAS | 2 avenue Gay Lussac | 78990 ELANCOURT |
| IDF Yvelines- Nord- Normandie | Thales SIX GTS France SAS | 19-21 avenue Morane Saulnier | 78140 VELIZY-VILLACOUBLAY |
| IDF Yvelines- Nord- Normandie | Thales Global Services SAS | 19-21 Avenue Morane Saulnier | 78140 VELIZY-VILLACOUBLAY |
| IDF Yvelines- Nord- Normandie | Thales Services Numériques SAS | 19-21 Avenue Morane Saulnier | 78140 VELIZY-VILLACOUBLAY |

hw

PJ

AP

| | | | |
|--------------------------------------|----------------------------------|---|---------------------------|
| IDF Yvelines- Nord- Normandie | Thales DIS France SAS | ZI Saint Ulfrant | 27500 PONT-AUDEMER |
| IDF Yvelines- Nord- Normandie | SYSGO | Immeuble Le Québec - 54 route de Sartrouville | 78230 LE PECQ |
| IDF Yvelines- Nord- Normandie | Thales LAS France SAS | Centre Electronique CERY ZI du Mont Jarret | 76520 YMARE |
| IDF Yvelines- Nord- Normandie | Thales SIX GTS France SAS | 251 avenue des Bois BP 60177 | 59832 LAMBERSART Cedex |
| IDF Yvelines- Nord- Normandie | Thales DMS France SAS | 2 avenue Jean d'Alembert | 78980 ELANCOURT |
| IDF Yvelines- Nord- Normandie | ERCOM | Immeuble Emeraude 6 - 10 6 rue Dewoitine | 78140 VELIZY VILLACOUBLAY |
| IDF Yvelines- Nord- Normandie | SUNERIS | 6 rue Dewoitine | 78140 VELIZY VILLACOUBLAY |

1.1 PS AP