

DIRECTION DES RELATIONS SOCIALES
ET DES RESSOURCES HUMAINES

DRSH-JFH/MDT- N°06/0012

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

ENTRE :

La Société **DASSAULT AVIATION** dont le siège est 9 Rond Point des Champs
Elysées Marcel Dassault - 75008 PARIS,
représentée par Monsieur **Pierre VIVIEN**, Directeur des Relations Sociales et des
Ressources Humaines,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales ci-après :

C.F.D.T.

C.F.T.C.

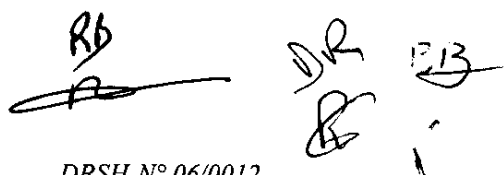
C.F.E.-C.G.C.

C.G.T.

C.G.T.-F.O.

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :



1 PREAMBULE

La Société Dassault Aviation développe depuis longtemps, une politique visant à mieux intégrer et à maintenir dans l'emploi les personnes handicapées au sein de la société et à aider les entreprises du secteur protégé.

La volonté des partenaires sociaux s'est concrétisée par l'accord d'entreprise du 17 décembre 2002 et de sa prorogation qui ont permis de développer des actions majeures au profit de l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires de la loi.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées modifie sensiblement la législation antérieure.



C'est dans ce cadre et dans l'esprit de ce texte que s'inscrit ce nouvel accord.

Les personnes handicapées dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant doivent avoir une égalité des chances dans leur vie professionnelle par une insertion durable ou un maintien dans l'emploi en milieu ordinaire.

Les efforts de l'entreprise développés depuis 4 ans dans le cadre du projet "CAP AVENIR, vivre avec ses handicaps" doivent se poursuivre sur des actions de progrès dans le domaine de l'embauche, du maintien dans l'emploi et de la formation. Ils doivent permettre de maintenir un taux d'emploi des bénéficiaires de 6% de l'effectif de la société. Ces bénéficiaires sont ceux énoncés à l'article L323-3 du code du travail en particulier:

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées,
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une IPP¹ au moins égale à 10 %,
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale
- les anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- les titulaires de la carte d'invalidité et titulaires de l'AAH².

Le présent accord est conclu en application de l'article L 328-8-1 du Code du Travail.



_____ ¹ IPP : Incapacité Permanente Partielle

² AAH : Allocation Adulte Handicapé

2 MISSIONS ET SUIVI DE L'ACCORD

2.1 Le Coordonnateur

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

Ainsi, il :

- coordonne les actions nécessaires à l'atteinte des objectifs prévus par le présent accord dans le respect des délais et budgets définis ;
- anime et coordonne les actions avec la commission de suivi et les commissions locales d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées constituées dans chaque établissement;
- collecte les données internes et externes et informe les différents acteurs prenant part aux actions de progrès ; notamment, via Deltanet;
- réunit les données des résultats qualitatifs et quantitatifs dans un rapport annuel.

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

2.2 La Commission de suivi

Une commission de suivi de l'accord est constituée au niveau de l'entreprise.

Elle est composée de deux membres par organisation syndicale signataire de l'accord. Le nom des membres de cette commission est portée à la connaissance du personnel par tout moyen approprié.

Elle examine en partenariat avec le coordonnateur les plans d'actions prévisionnels annuels de chaque Commission Locale et détermine les lignes directrices à retenir et le cadre budgétaire nécessaire à leurs réalisations.

Elle exerce une mission de contrôle budgétaire et de garant de l'application du texte et de l'esprit de l'accord pour les actions menées dans le cadre de "CAP AVENIR, vivre avec ses handicaps".

Elle valide en partenariat avec le coordonnateur les projets d'actions dont le financement est supérieur à 3000 €.

Elle se réunit au minimum deux fois par an et si nécessaire par visio-conférence. Un compte-rendu est réalisé à l'issue de chaque réunion et diffusé par le coordinateur.

2.3 La Commission locale pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

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

Cette commission est composée :

- d'une personne désignée par chaque organisation syndicale, signataire de l'accord, présente dans l'établissement,
- d'une personne membre du CHSCT³ et désignée par celui-ci,
- du Médecin du Travail ou à défaut de l'Infirmière,
- de l'Assistante Sociale lorsque l'établissement en dispose ou à défaut de l'Infirmière,
- d'une personne désignée par la Direction de l'établissement qui assure la présidence.

Le nom des membres de cette commission est portée à la connaissance du personnel par tout moyen approprié. Cette commission se réunit chaque fois que nécessaire et au minimum 3 fois par an.

Elle propose en début d'année un plan d'action prévisionnel budgétisé et s'assure de sa mise en œuvre.

Elle examine et donne son avis sur chacune des demandes d'actions qui se présentent et décide la mise en œuvre des actions ponctuelles urgentes relevant de l'accord (aménagement de poste, de locaux, aide au transport...) dont les montants sont inférieurs à 3000 Euros.

Le président la représente auprès de la commission de suivi et du coordonnateur et à ce titre, il présente les actions, les budgets et le suivi . Il rend compte au C.E. de janvier du bilan annuel des actions menées dans l'établissement.

3 BUDGET DE FONCTIONNEMENT

DASSAULT AVIATION ayant une politique d'emploi national, le calcul du taux de handicapés s'effectue au niveau de l'entreprise par péréquation entre tous les établissements.

Le budget prévisionnel annuel consacré aux actions développées dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord est de 400 000 Euros et en tout état de cause, les budgets, sur la durée de l'accord, ne pourront être inférieurs aux sommes qui auraient été versées à l'AGEFIPH⁴ en l'absence d'accord.

4 PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL

4.1 Aide financière aux élèves, apprentis et étudiants handicapés

Dans le cadre des relations avec les structures d'enseignement : écoles, CFA⁵, Universités; centres de rééducation...un partenariat sera créé avec des élèves, apprentis et étudiants handicapés afin de leur faciliter le suivi de leurs études et leurs stages en entreprise ,

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

⁴ AGEFIPH : Association pour la Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées.

⁵ CFA : Centre de Formation d'Apprentis

Une aide finançant l'adaptation, spécifique à leur handicap, des matériels ou environnement de travail nécessaires à leurs études ou à leur stage en entreprise pourront leur être versées après examen d'un dossier, sur proposition du corps professoral, médical ou social, des établissements d'enseignement.

Le montant maximum unitaire sera de 4 000 Euros. L'aide attribué s'effectuera sur acceptation de dossier après avis de la Commission de Suivi dans la limite fixée précédemment.

4.2 Développements technologiques

La compétence de l'entreprise dans le développement et la fabrication d'aéronefs lui confère un rôle particulier dans l'adaptation de matériels aéronautiques aux différents handicaps.

Ainsi, permettre à des personnes handicapées de piloter un aéronef est aussi un des objectifs poursuivi par le présent accord.

Chaque année, un plan de développement technologique sera élaboré en liaison avec les instances spécialisées dans ces domaines (associations, AGEFIPH³...)

La contribution de Cap Avenir sera déterminée en concertation avec la commission de suivi après examen des projets.

4.3 Actions dans les écoles et les centres pour handicapés

Les programmes annuels de relations avec les écoles, CFA⁶, universités et centres de rééducation pour Handicapés développés par DASSAULT AVIATION intègrent particulièrement la spécificité de l'élève handicapé.

Une recherche de partenariat sera également menée auprès des centres de rééducations professionnelles et fonctionnelles ainsi qu'auprès des structures locales en faveur de l'emploi des personnels handicapés (CAP EMPLOI, maisons départementales ...) pour les métiers recherchés par notre entreprise.

Une information particulière sera faite envers les étudiants à l'occasion des rencontres et forums ou par messages particuliers sur notre site Internet Emploi.

4.4 Stages

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

Un effort particulier sera effectué pour les stages en entreprise des stagiaires handicapés à tous niveaux de formation (opérateurs, employés et techniciens, ingénieurs et cadres).

Les plans annuels de stages intégreront un contingent réservé aux stagiaires handicapés.

BB
~~BB~~

DR
RB
RD
M

⁶ Centre de Formation par Apprentissage

4.5 Embauches

DASSAULT AVIATION se fixe l'objectif de parvenir sur la période 2007-2009 de l'accord à effectuer deux pourcents de ses embauches parmi des personnes handicapées.

Une démarche active de recherche de candidats handicapés, incluant les demandes de contrats par alternance, sera mise en place en liaison avec les organismes locaux ou départementaux.

5 PLAN D'INSERTION, DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DE FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

5.1 Communication

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

- de la diffusion de l'accord d'entreprise à l'ensemble du personnel,
- de la publication dans le journal d'entreprise DASSAULT MAGAZINE d'articles sur l'emploi des personnels handicapés, d'informations au travers de l'intranet Société , d'affichage dans les locaux médico-sociaux...
- chaque année le dossier présenté au CCE⁷ comportera un plan de communication pour promouvoir l'insertion sociale et professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
- d'actions de communication externe concernant l'embauche ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

5.2 Formation des acteurs de l'insertion

La Société poursuivra la formation des participants aux différentes instances indiquées au chapitre "missions et suivi de l'accord" aux questions d'insertion des handicapés.

Le programme annuel portera également

- sur la sensibilisation aux problèmes d'insertion des handicapés :
 - de l'ensemble de l'encadrement,
 - de l'encadrement direct de personnes handicapées,
 - de l'environnement professionnel de personnes handicapées.
- sur la formation d'appui aux problèmes du travailleur handicapé :
 - de l'encadrement direct de personnes handicapées

⁷ CCE : Comité Central d'Entreprise

BB
DR
RB

5.3 Formation des salariés handicapés

Le salarié handicapé bénéficie des mêmes possibilités de formation que les autres salariés de sa catégorie professionnelle.

Dans le cadre budgétaire du présent accord, seules les formations :

- générées par un handicap,
- visant un retour à l'emploi prévu dans la démarche de préparation de réinsertion professionnelle,

peuvent donner lieu à prise en charge.

5.4 Adaptations du poste de travail

Les études ergonomiques et les aménagements spécifiques du poste de travail nécessaires à une bonne insertion du nouvel embauché handicapé ou au maintien dans l'emploi du salarié handicapé pourront être pris en compte, tout ou partie, dans le budget annuel. Une attention particulière sera portée sur des cas spécifiques.

Dans un souci de prévention, les aménagements spécifiques du poste de travail des salariés déclarés en inaptitude partielle définitive par le médecin du travail sont pris en compte dans le budget annuel.

5.5 Aménagement des horaires et des locaux

DASSAULT AVIATION apporte une grande attention à l'aménagement de l'horaire de travail des personnels handicapés et des personnels vivant une situation de handicap.

Une information spécifique, en particulier lors de l'embauche, sera faite sur les possibilités offertes par l'aménagement personnalisé du temps de travail, le travail à temps partiel, l'utilisation du Compte Épargne Temps.

Au-delà de la recherche de compatibilité avec les dispositifs en vigueur, d'autres aménagements pourront être recherchés après consultation du médecin du travail, du CHSCT et de la Commission locale d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

L'aménagement spécifique des accès au lieu de travail, au restaurant d'entreprise ou des installations sanitaires des salariés handicapés pourront être effectués en tant que de besoin, les travaux éventuels seront financés sur le budget annuel.

Le salarié de DASSAULT AVIATION, représentant légal d'un enfant, à charge sociale et fiscale, reconnu handicapé par la CDES⁸ bénéficie par année de référence Société, d'une autorisation d'absence payée au plus égale à deux jours (fractionnable en heures pour les personnels en régime horaire) pour effectuer les démarches nécessitées par cet état.

5.6 Logement

Dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction et des mesures spécifiques de DASSAULT AVIATION, la société s'engage, dans la limite des dispositions

⁸ CDES : Commission Départementale de l'Éducation Spécialisée

BB
RB
SR

réglementaires à examiner et à faciliter les demandes en relation avec le handicap, de logement ou d'adaptation de logement formulées par le personnel handicapé, après avis du médecin du travail. Cette disposition s'applique également pour une personne handicapée vivant chez le salarié de DASSAULT AVIATION.

5.7 Transport

DASSAULT AVIATION examinera en relation avec la Commission de suivi, voire de la Commission locale, la possibilité de participer au financement, au cas par cas, des moyens de transport collectifs, des aménagements de parking ou des moyens de déplacement dans l'entreprise adaptés aux handicapés.

6 TRAVAUX CONFIES AU SECTEUR PROTÉGÉ

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

C'est pourquoi DASSAULT AVIATION s'engage à développer ses relations avec le secteur protégé:

- Pour se faire, poursuivre les actions de sensibilisation des acheteurs aux spécificités du secteur protégé sera réalisée.
- Une diversification des contrats de fournitures, de sous-traitance et de prestations de services avec les établissements du secteur protégé, c'est-à-dire avec des ateliers de production employant uniquement des handicapés, sera entreprise.
- Les expériences de détachement de personnes handicapées sur site avec leur encadrement ou de mise à disposition de personnel venant d'ateliers protégés seront maintenues, voire étendues, pendant la durée du présent accord.

7 PLAN DE MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE EN CAS DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi et en ayant déjà informé la Société sont assurés, sauf volonté contraire du salarié concerné, de l'engagement de DASSAULT AVIATION de reclassement dans la Société ou dans une filiale avant l'éventuelle notification de la décision d'un licenciement économique.

7.1 Formation

Lorsque le reclassement nécessite une formation d'adaptation au nouvel emploi, celle-ci sera prise en charge comme indiqué au chapitre 5.3.

7.2 Garantie de salaire

Le salarié bénéficiaire qui ne pourrait être reclassée que dans un poste de qualification inférieure à celle détenue, se verra garantir un salaire de base équivalent à son salaire de base antérieur.

Handwritten signatures and initials: RB, AD, DV, RB, and others.

7.3 Aide au reclassement

En cas de reclassement dans une filiale, une aide budgétaire pourra être attribuée jusqu'à hauteur de la moitié du dernier salaire de la personne handicapée. Le versement pourra s'effectuer pendant une période pouvant aller jusqu'à 6 mois.

8 DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative, pour une durée de trois ans, à compter du 1er janvier 2007.

Un bilan global sera présenté aux organisations syndicales, 6 mois avant la fin de l'accord, dans une perspective d'aménagement et de reconduction de l'accord.

9 DÉPÔT

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre, ainsi qu'au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne, conformément aux prescriptions de l'article L.132.10 du Code du Travail.

Fait à Saint-Cloud, le 14 novembre 2006

Pour le Personnel :

**les Représentants des
Organisations Syndicales**

Pour l'Entreprise :

P. VIVIEN

C.F.D.T. M. R. Ducrest

C.F.T.C. M. Gilles ROUSSEAU

C.FE.-C.G.C. M. Richard BEDERE

C.G.T. M. Dominique RICHARD

C.G.T.-F.O. M. B. Boilet