



Accord Groupe Emploi Handicap 2018-2019-2020

Cadre légal et objectif principal de l'accord

Un nouvel accord Groupe en faveur des personnes en situation de handicap a été signé le 27 novembre 2017. Il s'inscrit dans le cadre de l'article R5212-1 du Code du travail et de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

Dans ce nouvel accord, d'une durée de trois ans (2018-2019-2020), le Groupe Thales s'engage à renforcer le taux d'emploi de personnes handicapées pour le porter à un niveau supérieur à 6% des effectifs, tant au niveau des établissements que des sociétés. Pour atteindre cet objectif le Groupe entend s'impliquer de manière renforcée au niveau des différents Bassins d'Emploi où se situent les établissements de Thales en France. En résulte un plan d'action pour **favoriser le recrutement direct** de salariés handicapés avec un objectif minimum de 80% **en CDI** au niveau du Groupe.

Bénéficiaires de l'accord

Les mesures produites par cet accord s'adressent aux salariés du Groupe Thales en France. Ces mesures viennent en soutien de tous les salariés Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (salariés BOETH visés par les dispositions de l'article 27-1 de la loi n°2005-102). Des mesures spécifiques s'appliquent aux salariés dont les conjoints et/ou enfants se trouvent en situation de handicap, ainsi qu'aux salariés investis dans des associations en relation avec handicap.

En complément de cet accord, les Avenants n°7 et 9 aux Dispositions Sociales du Groupe prévoit des mesures supplémentaires en matière de soutien aux salariés de sociétés du Groupe Thales ayant des enfants en situation de handicap.

Où trouver les informations sur la handicap dans le Groupe Thales ?

Des informations complémentaires sur la gestion du Handicap au sein du Groupe Thales, ainsi que le nouvel accord Groupe et les avenants aux Dispositions Sociales correspondants, peuvent être retrouvés dans leur intégralité à l'adresse intranet suivante : <http://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/thales-and-you/commitments/-employees-with-disabilities/home>

Support aux salariés aidants (justificatifs aux RRH en lien avec Svce Paie):

- ❖ **Aménagement de l'organisation du travail et autorisation d'absence annuelle payée :**
 - 4 jours (par 1/2 journées) conjoint/enfant handicapés ou participation « association handicap »
 - 5 jours enfant handicapé (Art 3 Avenant n°9 Dispositions Sociales)
- ❖ **Art 1 Avenant n°7 Dispositions Sociales :** 1 500 € maximum par année scolaire pour chaque enfant en situation de handicap à charge de salarié de Thales
- ❖ **Art 2 Avenant n°7 Dispositions Sociales :** 500 € de rente viagère « handicap » mensuelle pour enfant handicapé en cas de décès ou d'invalidité définitive et absolue d'un parent (Humanis/OCIRP)
- ❖ **Couverture santé Thales (mutuelle) :** sans limite d'âge pour enfants dont le handicap intervient avant l'âge de 26 ans

Pour tout renseignement complémentaire, en toute confidentialité, vous pouvez contacter nos représentants.

- ➔ Représentant SUPPer pour Rungis – Toulouse : Yasmine
- ➔ Représentant SUPPer pour LAS-Fr : Thierry

L'intégration par l'Emploi (Recrutement, Insertion, Formation, Carrière) :

- ❖ **Soutenir l'obligation d'emploi et maintien dans l'emploi** par des mesures d'accompagnement humains et financiers :
 - Partenariats écoles, universités, rectorats, CRP (Centres de Rééducation Professionnelle), etc,
 - Tutorat d'intégration (stagiaires, alternants, nouveaux embauchés): Tuteurs formés
 - Les salariés en situation de handicap et leur tuteurs bénéficient de moyens adaptés et d'aménagement de leurs postes et/ou de leur temps de travail sur avis du médecin du travail (suivi médical annuel),
 - Télétravail: 2 jours possible sur avis du médecin du travail,
 - Assurer une égalité de traitement :
 - Entretien de suivi régulier avec les Ressources Humaines (RH);
 - Promotions ouvertes à toutes et tous, notamment souhaits de mobilité;
 - Suivi statistique spécifique de l'évolution des rémunérations et de la classification,
 - Protection de l'emploi pour un salarié handicapé dont l'emploi est fragilisé ou dont l'état de santé se dégrade par l'aggravation de maladies potentiellement invalidantes:
 - Anticipation et garantie de reclassement dans l'établissement, dans le Groupe et/ou dans le Bassin d'Emploi,
 - Retraite:
 - Cotisation sur la base de 100% pour les salariés en temps partiel;
 - Indemnité de retraite majorée de 3 mois pour les salarié BOETH depuis au moins 10 ans avec demande de départ à la retraite 1 an avant auprès des DRH;
 - Compte tenu des dispositions de l'ANI du 30 octobre 2015, complément de l'allocation de départ de 40% si coefficient de solidarité appliqué pendant 12 mois ou moins (80% si 24 mois ou moins; 120% si plus de 24 mois),
 - Financement des actions d'insertion géré par Mission Insertion (cf. Fiche SUPPer B5): Les montants indiqués ci-après sont des plafonds redéfinis annuellement en fonction des besoins et des moyens financiers disponibles;
- ❖ **Renforcer la politique de recrutement en CDI** par l'accueil de stagiaires et d'alternants (apprentissage et professionnalisation) :
 - Partenariat établissements spécialisés (CRP, Institut national des jeunes sourd/aveugles): 1 100 €;
 - Contrat de professionnalisation: 4 400 €; Contrat d'apprentissage: 2 200 €;
 - 10 Bourses Thales « éducation handicap » de seront délivrées par an pour favoriser l'insertion professionnelle d'étudiants en alternances (à partir du Bac Pro): 2 200 €
- ❖ **Accompagner l'insertion et le maintien en milieu ordinaire** par des mesures de **compensation du handicap et de maintien dans l'emploi**:
 - Transport domicile-lieu de travail: Frais engagés/Carte de transport Mobilité Réduite/ Déficients visuels sur avis du médecin du travail; Aménagement spécifique de véhicule: 15 000 €;
 - Accessibilité des locaux: 10 000 €; Aménagement de poste de travail: 20 000 €;
 - Equipements individuels (prothèse, orthèse, etc.): 1 400 €
 - Analyse professionnelle : 3 000 €; Accompagnement et reclassement professionnel (formation): 6 500 €



Syndicat SUPPer LAS-Fr Rungis - Nous contacter, nous rencontrer :

Salle syndicale : au 4^e étage du 22 du bât Strasbourg (face au bâtiment Genève)

Téléphone : 01 79 61 23 82 - email : las.rungis-toulouse@supper.org