

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EMPLOI ET AU
MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

ENTRE :

La société DASSAULT AVIATION dont le siège est 9 Rond-Point des Champs Élysées
Marcel Dassault - 75008 PARIS,
représentée par Madame Valérie GUILLEMET, Directrice des Ressources Humaines.

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales ci-après :

C.F.D.T.

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

C.G.T.

U.N.S.A.

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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 nouer des partenariats avec les entreprises du secteur protégé et adapté.

La volonté des partenaires sociaux s'est concrétisée par la signature de plusieurs accords depuis 2003 qui ont permis de mettre en œuvre des actions majeures et d'obtenir des résultats probants en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des salariés visés par les dispositions de l'article L.5212-13 du Code du travail.

Sur la durée du précédent accord, les efforts de la Société se sont axés sur :

- un plan d'embauche de travailleurs handicapés ;
- l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- la reconnaissance du handicap ;
- l'évolution professionnelle et la formation des travailleurs handicapés ;
- un plan de communication, de sensibilisation et de formation ;
- des partenariats avec le secteur adapté et protégé.

Les différentes campagnes d'information et de sensibilisation menées au sein des établissements ont également contribué à sensibiliser les salariés et les managers sur le handicap et faire ainsi évoluer le regard de chacun, encourageant les salariés qui le souhaitent à entamer les démarches pour faire reconnaître leur handicap.

Toutes ces actions ont permis de maintenir un taux d'emploi au-delà des exigences légales depuis 2010. Des efforts ont également été consentis pour arriver à une homogénéisation du taux d'emploi entre les établissements.

Pour la période 2018 – 2020, le taux d'emploi est ainsi resté à un niveau supérieur à la loi.

L'atteinte de ces objectifs est en grande partie liée à la dynamique d'entreprise insufflée par CAP AVENIR et à l'implication de ses membres. Les commissions mises en place dans ce cadre ont contribué à la mutualisation et à la diffusion des bonnes pratiques en vigueur dans les établissements.

Le partenariat avec l'association Hanvol (spécialisée dans la formation de personnes handicapées dans les métiers de l'aéronautique et spatiale) s'est développé sur la durée du précédent accord et a permis l'insertion sociale de personnes éloignées du milieu professionnel.

Par ce nouvel accord, les parties renouvellent leur attachement respectif à la poursuite d'une politique volontariste et durable en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées.

En renouvelant le dispositif, les parties au présent accord marquent leur volonté de :

- poursuivre le recrutement direct de personnes handicapées et maintenir un niveau d'accueil des travailleurs handicapés à hauteur de nos obligations légales ;

- poursuivre nos actions de maintien dans l'emploi, notamment en collaboration avec l'ergonome Société, les référents ergonomes des établissements, les médecins du travail qui ont connaissance des restrictions médicales propres à chaque salarié handicapé, le référent handicap et les ingénieurs/ techniciens sécurité, environnement et conditions de travail des établissements ;
- favoriser la formation des personnes handicapées et leur évolution professionnelle ;
- poursuivre la démarche visant à faciliter et encourager la reconnaissance du handicap et à mieux concilier handicap et vie professionnelle ;
- accroître les connaissances et les compétences des acteurs du handicap par le biais de formations et de sensibilisations ;
- développer les interactions et les échanges de bonnes pratiques entre les établissements.

En application des dispositions de l'article L.2242-17 du code du travail, la présente négociation s'inscrit dans la thématique relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Comme prévu dans l'accord de méthode sur l'organisation des négociations dans l'entreprise du 11 juillet 2018, les parties ont convenu de séparer la thématique relative au handicap des autres thèmes de négociation et de conserver une durée triennale à cet accord.

1 CHAMP D'APPLICATION ET CADRE DE L'ACCORD

1.1 Champ d'application

Cet accord s'applique à tous les salariés de Dassault Aviation entrant dans les catégories visées par l'article L 5212-13 du Code du travail. En substance, il s'agit :

- des travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles ;
- des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- des titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- des bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même Code ;
- des titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- des titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
- des titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

1.2 Cadre et agrément de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L.5212-8, R.5212-14, R.5212-15 et suivants du Code du travail suivant lesquels l'Entreprise peut satisfaire aux objectifs posés par la loi en négociant un accord collectif agréé par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Afin de poursuivre la dynamique des accords agréés déjà initiée, Dassault Aviation souhaite obtenir, pour la dernière fois, le renouvellement de son agrément, comme le lui permet le législateur.

Le présent accord entrera en vigueur dès la délivrance de l'agrément qui pourra être rétroactivement fixée au 1^{er} janvier 2021.

Si par extraordinaire, l'accord Dassault Aviation portant sur le handicap n'obtenait pas cet agrément, les dispositions dudit accord seraient réputées nulles et non avenues. En pareil cas, les parties conviennent de se réunir sous 15 jours pour analyser les motivations et tenter d'apporter les corrections nécessaires.

2 MOYENS FINANCIERS DE L'ACCORD

Afin de poursuivre les actions engagées par le comité de pilotage et les commissions CAP AVENIR, Dassault Aviation souhaite maintenir, dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, un budget spécifique de 400.000€ par an dédié au thème du handicap.

Dans le cadre de ce budget, il est précisé que conformément aux dispositions prévues dans la loi avenir professionnel, les actions de sensibilisation des salariés de l'entreprise et les actions de pilotage et de suivi de l'accord restent possibles dans la limite de 25% du budget de l'accord.

Le référent handicap pilote le budget fixé dans le cadre du présent accord et le présente au comité de pilotage.

3 ACTEURS ET MISSIONS

3.1 Le référent handicap

Le référent handicap, prévu par l'article L.5213-6-1 du Code du travail, est désigné par la Direction des Ressources Humaines (DRH). Il assure le pilotage des actions menées pour atteindre les objectifs fixés par le présent accord.

Ainsi, il :

- est le coordonnateur de la politique handicap, assure le pilotage des plans d'actions et le budget associé et fait le lien entre les différents acteurs ;
- anime et coordonne les actions avec le comité de pilotage et assure le retour d'expériences ;
- coordonne ses actions dans le respect des délais et budgets définis, en lien avec les commissions locales ;
- conseille les commissions locales et propose toutes actions qu'il estimerait utiles ;

- collecte les données internes et externes et informe les différents acteurs prenant part aux actions de progrès ;
- assure les relations avec les organismes spécialisés ;
- réunit les données des résultats qualitatifs et quantitatifs dans un rapport annuel.

Le référent handicap s'appuie sur l'organisation de la Direction Générale des Achats afin de développer autant que possible les partenariats avec le secteur protégé et sur les Services Ressources Humaines de la DRH en particulier les médecins du travail et les responsables emploi/recrutements/stages.

3.2 Le comité de pilotage CAP AVENIR

Un comité de pilotage de l'accord est constitué au niveau de l'entreprise.

Il est composé de trois membres par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et de quatre membres de la direction dont le médecin coordonnateur, l'ergonome, ainsi que le référent handicap.

Les organisations syndicales s'efforceront de désigner des membres originaires des différents établissements afin de permettre à l'ensemble des établissements d'être représentés au sein du comité de pilotage.

Le nom des membres de ce comité de pilotage est porté à la connaissance du personnel par tout moyen approprié.

Le comité de pilotage anime la mise en œuvre de l'accord au niveau de la société pour les actions menées dans le cadre de CAP AVENIR et propose toute action ayant pour objet la promotion de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Il accompagne les personnes en situation de handicap et assure une validation des dossiers qui lui sont soumis par les commissions locales.

Tout dossier présenté au comité de pilotage doit remplir les conditions suivantes :

- la fiche de présentation du projet ou de l'action doit être complétée des informations et/ou pièces justificatives nécessaires à une prise de décision par le comité de pilotage ;
- la fiche de présentation doit être validée au préalable par la commission locale.

Il se réunit physiquement au minimum deux fois par an et est saisi chaque fois que nécessaire par les moyens de communication modernes : messagerie, visioconférence, OCS, etc. Un compte-rendu est réalisé à l'issue de chaque réunion et diffusé par le référent handicap à l'ensemble des membres, aux membres des commissions locales ainsi qu'aux Délégués Syndicaux Centraux.

Par ailleurs, lors des réunions du comité de pilotage, des actions d'information/sensibilisation continueront à être organisées sur des thématiques liées au handicap, avec la participation éventuelle de personnalités extérieures.

Chaque année, la CSSCT est informée du bilan d'insertion des salariés handicapés de l'année précédente.

3.3 La commission locale pour l'insertion et le maintien dans l'emploi CAP AVENIR

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 représentative dans l'établissement ;
- d'une personne membre de la CSSCT, désignée par celle-ci et à l'occasion du renouvellement du CSE ;
- du médecin du Travail éventuellement accompagné d'une infirmière désignée par ses soins ;
- de l'Assistante Sociale lorsque l'établissement en dispose ;
- d'une personne du service des Ressources Humaines désignée par la Direction de l'établissement qui assure la présidence. Elle peut se faire assister d'une personne compétente en tant que de besoin.

Le nom des membres de cette commission est porté à la connaissance du personnel de l'établissement par tout moyen approprié.

Après accord du comité de pilotage, elle met en œuvre les actions retenues. Toute demande de validation d'action doit être accompagnée d'un dossier justificatif complet.

De façon générale, la commission locale a pour mission d'animer la mise en œuvre des dispositions du présent accord dans l'établissement, propose et étudie des actions visant à maintenir les personnes handicapées dans l'emploi, promeut les dispositifs d'aide aux personnes handicapées, informe et oriente les personnes en situation de handicap.

Cette commission se réunit autant que de besoin et au minimum deux fois par an. Si nécessaire, des visites terrain seront organisées lors de ces réunions. Un compte-rendu est réalisé à l'issue de chaque réunion et diffusé par le président aux membres de la commission locale ainsi qu'aux membres du comité de pilotage. Ce compte-rendu sera accessible à l'ensemble des commissions locales via le site intranet dédié.

Par ailleurs, lors des réunions de la commission, des actions d'information/sensibilisation pourront être organisées sur des thématiques liées au handicap, avec la participation éventuelle de personnalités extérieures.

La commission locale est représentée, autant que possible, par un de ses membres auprès du comité de pilotage et du référent handicap.

Le Président de la commission locale rend compte au Comité Social et Économique d'Établissement de mars du bilan annuel des actions menées dans l'établissement. Ce bilan sera porté à la connaissance des salariés de l'établissement par tous moyens appropriés.

Le temps passé lors de deux réunions maximum par an est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel pour les réunions du comité de pilotage CAP AVENIR et les commissions locales CAP AVENIR.

Pour les éventuelles réunions supplémentaires, le temps passé peut s'imputer sur le crédit d'heures individuel de ses membres ou sur le crédit temps des organisations syndicales alloué conformément à l'article 35.2 de l'accord relatif au rôle, aux moyens et à la carrière des représentants du personnel.

3.4 Contribution des CSE quant au suivi des questions relatives à l'emploi et au maintien dans l'emploi des salariés handicapés

Les Comités Sociaux et Économiques (CSE) sont associés à la recherche et à la mise en œuvre de solutions permettant le maintien et l'insertion dans l'emploi des travailleurs handicapés.

3.5 Contribution des services médico sociaux

Le médecin du travail est l'interlocuteur privilégié de tout salarié en situation de handicap ou des salariés qui souhaiteraient faire reconnaître une situation de handicap. Il conseille et oriente le salarié dans sa démarche de reconnaissance du handicap.

Le médecin du travail joue également un rôle en matière de prévention de la survenance d'un handicap en sensibilisant les salariés sur les risques professionnels notamment à l'occasion des Visites d'Information et de Prévention ou à l'occasion des visites d'aptitude.

Le médecin du travail décide de la fréquence des Visites d'Information et de Prévention des salariés reconnus handicapés, notamment pour s'assurer de l'adaptation du poste de travail au regard du handicap.

Le médecin du travail, par sa connaissance du milieu industriel et des postes de travail, conseille également le management dès lors que des aménagements de poste sont nécessaires pour maintenir dans l'emploi un salarié en situation d'employabilité difficile. Le médecin du travail préconise toutes les mesures favorisant le maintien dans l'emploi.

De même, le rôle de l'assistante sociale est primordial dans l'écoute, l'accompagnement et l'aide apportée dans le cadre des démarches administratives d'une part et des procédures en interne d'autre part, pour optimiser au mieux l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

4 PLAN D'EMBAUCHE

La société Dassault Aviation privilégie depuis de nombreuses années le recrutement direct de personnes handicapées.

4.1 Recrutement de personnes handicapées

Les personnes handicapées doivent bénéficier d'un traitement équitable leur permettant d'accéder à un emploi, de le conserver et de progresser dans l'entreprise.

Les mesures visant le recrutement des personnes handicapées s'inscrivent dans le cadre plus global de la politique de l'emploi de la société qui a notamment été rappelé à l'occasion de la signature du dernier accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels du 17 novembre 2020.

Dassault Aviation exploitera tous les canaux de recrutement existants, ainsi que la possibilité d'accompagnement en termes de formation, afin de favoriser et de faire émerger les candidatures de personnes handicapées.

La plateforme de recrutement utilisée par Dassault Aviation permet ainsi à chaque candidat qui le souhaite de déclarer sa qualité de travailleur handicapé.

Cette déclaration lors de la candidature permet aux recruteurs, si cela s'avère nécessaire, d'adapter l'organisation et le déroulement des entretiens. De plus, les éventuels frais de déplacement engagés par un candidat handicapé pour se rendre à un entretien pourront être pris en charge par la Société dès le premier entretien.

4.2 Objectifs de Dassault Aviation

La société Dassault Aviation s'engage sur un taux d'emploi supérieur à 6% sur la durée de l'application de l'accord.

La société Dassault Aviation se fixe également des objectifs d'embauche de salariés handicapés pour les 3 années d'application de l'accord (2021-2023) :

- pour les embauches en CDI/CDD, l'objectif retenu s'établit à 15 embauches ;
- pour les embauches en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), l'objectif retenu s'établit à 10 embauches ;
- pour les stagiaires, l'objectif retenu s'établit à 10 stagiaires.

Les recrutements seront effectués prioritairement en contrat à durée indéterminée. Toutefois, il pourra être recouru aux CDD afin de favoriser et de contribuer à l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap.

De plus, compte tenu du niveau de qualification des travailleurs en situation de handicap, il sera également fait appel aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage, lesquels pourront déboucher à terme sur un contrat à durée indéterminée ou déterminée.

Seront comptabilisés les salariés qui déclarent l'existence d'un handicap dans les 12 mois qui suivent leur embauche.

4.3 Accompagnement individualisé

Un accompagnement individualisé pourra être proposé au salarié handicapé recruté. Cette mesure pourra contribuer à la réussite de l'insertion professionnelle de la personne nouvellement recrutée dans l'entreprise.

- Pour les salariés recrutés en CDI

Les salariés volontaires de préférence dans l'environnement du salarié handicapé, pourront, sur la base du volontariat, bénéficier d'une disponibilité limitée à 20 heures par mois pour accompagner le nouvel embauché en CDI, après autorisation du comité de pilotage et de la hiérarchie.

Cette disponibilité est accordée pour une durée maximum de 6 mois et sera prise en compte sur le budget CAP AVENIR.

Le rôle d'accompagnant exercé auprès d'un salarié handicapé sera valorisé à l'occasion de la réalisation de l'Entretien Professionnel.

Les salariés volontaires pourront bénéficier, à leur demande, de formations particulières (accompagnement du handicap, langage des signes, ...) pour faciliter leur mission.

- Pour les salariés recrutés en alternance

Afin d'accompagner à leur arrivée les salariés handicapés qui le souhaitent et pour faciliter leur intégration, des tuteurs ou maîtres d'apprentissage se trouvant dans l'environnement de travail proche pourront, sur la base du volontariat, exercer cette mission durant leur temps de travail.

Le rôle d'accompagnant exercé par le tuteur auprès d'un salarié handicapé sera valorisé à l'occasion de la réalisation de l'Entretien Professionnel.

Ils pourront bénéficier, à leur demande, de formations particulières (accompagnement du handicap, langage des signes, ...) pour faciliter leur mission.

Par ailleurs, ils disposeront d'un maximum de 15 heures par mois et pour une durée maximum correspondant à la durée de l'alternance, dont le financement est imputé sur le budget CAP AVENIR, après autorisation du comité de pilotage.

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage volontaires accompagneront et guideront le salarié handicapé tout au long de son contrat.

- Pour les stagiaires

Les maîtres de stage accompagneront et guideront les scolaires et étudiants handicapés tout au long de leur stage.

Dans ce cadre, le parrain disposera d'un maximum de 10 heures par mois, dont le financement est imputé sur le budget CAP AVENIR après autorisation du comité de pilotage.

Le rôle d'accompagnant exercé par le tuteur auprès d'un stagiaire handicapé sera valorisé à l'occasion de la réalisation de l'Entretien Professionnel.

Ce dispositif étant mal connu, une communication sera réalisée sur l'accompagnement individualisé pendant la durée de l'accord.

4.4 Développement de l'alternance

Afin de favoriser le recrutement de personnes handicapées et participer au développement et à l'acquisition de compétences, Dassault Aviation souhaite poursuivre les actions mises en œuvre avec le monde éducatif et les acteurs œuvrant pour l'insertion et la reconversion des personnes handicapées.

Par ailleurs, les alternants handicapés peuvent bénéficier de certaines aides de l'Agefiph liées à leur situation. Les commissions locales CAP AVENIR les aideront, si nécessaire, à compléter leur demande.

À ce titre, les établissements mettent en œuvre des partenariats locaux avec des organismes orientés dans des actions en faveur des personnes handicapées et en lien avec leurs métiers. Ces partenariats peuvent se concrétiser par un versement de la taxe d'apprentissage en complément du budget de fonctionnement CAP AVENIR.

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

L'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire ou supérieur, est un facteur d'intégration professionnelle que l'entreprise souhaite poursuivre. Il permet également d'identifier les talents dans l'optique d'un futur recrutement.

4.5 Actions en faveur de l'enseignement et des associations et centres pour handicapés

Afin de s'impliquer en faveur des personnes handicapées pour les aider à développer leur formation et leurs perspectives d'emploi, la Société poursuivra des partenariats, en lien avec ses métiers, avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Des aides diverses peuvent être apportées à ces structures en matière d'offres de stages dans l'entreprise, de visites d'usines, d'apports de compétences, etc.

Une recherche de partenariat sera également poursuivie auprès des centres de rééducations professionnelles et fonctionnelles, auprès des structures locales en faveur de l'emploi des personnels handicapés (Cap Emploi, Pôle Emploi, Apec, sociétés d'intérim spécialisées, maisons départementales, ...), ainsi qu'au travers d'associations telles qu'Hanvol pour les métiers de l'entreprise et la promotion des formations les y préparant.

D'autres organismes pourront être identifiés et des partenariats mis en place si nécessaire afin de faciliter la formation des personnes handicapées et l'émergence de candidatures en lien avec nos métiers.

5 INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en application des dispositions de l'article L.5213-6 du Code du travail, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Les mesures destinées à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi au sein de la société Dassault Aviation sont les suivantes :

5.1 Faciliter la reconnaissance du handicap dans l'entreprise

La société Dassault Aviation a conscience des réticences que peuvent avoir certains salariés à porter à la connaissance de l'entreprise leur situation de handicap.

Dans ce cadre, elle encourage la reconnaissance comme travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises, au moment de leur recrutement et à tout moment de leur carrière.

C'est pourquoi les parties estiment nécessaire d'informer sur les démarches à entreprendre pour la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

La reconnaissance de cette qualité permet d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées. Cette reconnaissance permet également aux intéressés de bénéficier de mesures particulières prévues dans l'accord.

La procédure de reconnaissance demeure à l'initiative du salarié et relève des organismes extérieurs compétents.

Pour toute nouvelle reconnaissance ou renouvellement, une autorisation d'absence indemnisée d'une journée sera accordée dans le cadre des démarches à effectuer. Elle pourra être fractionnée en deux demi-journées.

Dans l'année d'obtention de la reconnaissance de la situation de handicap ou de son renouvellement, une demi-journée supplémentaire d'absence indemnisée sera accordée.

Dans le cadre du présent accord, il est prévu de fixer, dans le cadre d'une note publiée sur le portail RH, la procédure à suivre pour solliciter ces journées d'absence.

Les médecins du travail et les services sociaux mèneront des actions d'information et de sensibilisation sur ces démarches auprès du personnel et apporteront leur assistance et leur soutien aux personnes qui souhaitent s'engager dans le processus. Les équipes Ressources Humaines, ainsi que les commissions locales CAP AVENIR pourront également informer les salariés.

La plaquette d'information institutionnelle intitulée « Le handicap dans l'entreprise : tous concernés » fait connaître les dispositions prises en faveur des personnes handicapées et, de manière générale, l'étendue de leurs droits.

5.2 Adaptation et aménagement des postes de travail aux évolutions technologiques

La société Dassault Aviation s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour adapter les postes de travail des salariés en situation de handicap dès lors que leur situation le justifie, après avis du médecin du travail.

La prise en compte de l'ergonomie, dans une démarche préventive et de maintien dans l'emploi, est devenue un axe de la politique santé sécurité de Dassault Aviation. Les études ergonomiques et les aménagements spécifiques du poste de travail participent à une bonne insertion du nouvel embauché handicapé et au maintien dans l'emploi du salarié handicapé.

Dans cette perspective, l'entreprise emploie une ergonome en charge de proposer des aménagements des postes, en coordination avec les correspondants ergonomie localement concernés et notamment la commission locale et le médecin du travail. En accord avec l'ergonome Société, les établissements peuvent également faire appel à un réseau d'ergonomes extérieurs.

Les aménagements nécessaires pourront être pris en compte, tout ou partie, dans le budget annuel CAP AVENIR, après avis du comité de pilotage.

Les matériels et prestations doivent être adaptés au handicap et au poste de travail. D'une manière générale, l'entreprise cherche à utiliser au mieux les nouvelles technologies qui permettent de compenser le handicap dans les situations de travail.

On peut notamment citer (liste non exhaustive) : définition et achat de supports à la manutention (ex : potence avec palan électrique, desserte mobile, panoplie de visserie, outillage spécifique pour l'ouverture des pinces sermax permettant de supprimer l'effort réalisé), modifications de postes de fabrication (ex : développement d'un bâti avec plateau tournant, d'un établi avec réglage électrique...), étude et aide au développement de dispositifs d'assistance physique (exosquelettes), achat de mobiliers et sièges ergonomiques

spécifiques, de semelles orthopédiques pour le maintien en posture debout, de prothèses auditives pour la part restant à la charge du salarié après déduction des versements Sécurité Sociale et complémentaire, installation de logiciels informatiques pour personnes mal voyantes, etc..

Les équipements de travail adaptés au handicap, en particulier les équipements de protection individuels, pourront faire l'objet d'un financement dans le cadre de l'accord, pour la part correspondant au handicap.

Les salariés handicapés qui utilisent leur véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail peuvent bénéficier d'aides complémentaires de l'entreprise, après intervention d'autres organismes tels que l'Agefiph, pour compenser les coûts d'adaptation de leur véhicule nécessités par leur handicap.

Les directions d'Établissement veilleront à l'accessibilité des locaux de travail, conformément à la réglementation en vigueur.

Les salariés qui deviendraient handicapés ou dont le handicap s'aggraverait au cours de leur carrière feront l'objet d'une attention particulière, afin de permettre un accompagnement le plus en amont possible de la part de tous les acteurs : médecins du travail, services sociaux, managers, référent handicap, institutions représentatives du personnel, comité de pilotage et commissions locales CAP AVENIR.

Une prise en charge globale est privilégiée, en aménageant le poste et la situation de travail, mais aussi en tenant compte dans la mesure du possible, des souhaits professionnels du salarié, de ses compétences et de son expérience.

La réalisation par les médecins du travail de la visite de pré-reprise est essentielle pour la préparation du retour et/ou du maintien dans l'emploi du salarié concerné. Cette visite peut être sollicitée à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale. Sa pratique doit être encouragée. Les services médicaux, les commissions locales et le comité de pilotage CAP AVENIR assureront une information auprès des salariés concernés sur la pertinence et l'intérêt d'une telle visite.

Lorsque le maintien au poste ne peut se faire (inaptitude définitive au poste déclarée par le Médecin du travail), la recherche d'un autre emploi compatible avec les aptitudes du salarié en situation de handicap est réalisée dans les conditions prévues par le Code du travail notamment à ses articles L.1226-2 et L.1226-10.

Si l'aménagement du poste n'est pas possible ou ne suffit plus pour maintenir le salarié à son poste, un reclassement sera recherché, en priorité au sein de l'établissement puis au niveau Société et de ses filiales. Le salarié bénéficiera le cas échéant des formations nécessaires à la tenue du nouveau poste.

5.3 Aménagement des horaires

Les partenaires sociaux apportent une grande attention à l'aménagement de l'horaire de travail des personnels handicapés.

L'article L. 3121-49 du Code du travail prévoit que les salariés handicapés peuvent bénéficier, à leur demande, d'aménagements d'horaires individualisés propres à leur faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Les aménagements d'horaires feront l'objet d'une décision concertée entre le salarié reconnu handicapé et sa hiérarchie en tenant compte de l'organisation du travail, et de l'avis, le cas échéant, du médecin du travail.

Une absence égale à deux jours par année civile (fractionnables en demi-journées) est accordée aux personnes :

- invalides de première ou de deuxième catégorie ;
- ou titulaires d'une carte d'invalidité d'au moins 80%.

Il est rappelé que les salariés peuvent demander à bénéficier d'un passage à temps partiel et, à leur demande, continuer à cotiser sur un salaire reconstitué à temps plein pour les retraites de base et complémentaires avec la même répartition part salariale/part patronale.

En outre, le passage à temps partiel d'un salarié âgé de 57 ans et plus n'entraînera pas de proratisation de l'indemnité de départ en retraite ou de l'éventuelle indemnité de licenciement.

Les salariés handicapés âgés de 55 ans et plus, ayant travaillé au moins 10 ans dans une organisation de travail en équipes (2 ou 3 équipes, équipe de nuit) pourront, à leur demande, bénéficier d'un horaire de travail en journée, en fonction des possibilités et en accord avec la hiérarchie. Dans l'hypothèse d'un retour à l'horaire de travail en journée, les dispositions sociales d'accompagnement de la cessation du travail en équipes leur seront appliquées.

5.4 Mesures accompagnant le départ à la retraite de salariés handicapés

Ces dispositifs sont prévus aux articles 12.2 et 12.4 de l'accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels Dassault Aviation qui a été signé le 17 novembre 2020 et qui prévoit les dispositifs ci-dessous. Il convient de se référer aux dispositions de l'accord précité pour connaître le contenu exhaustif des mesures proposées.

- Passage à temps partiel abondé

Les salariés bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés ou les salariés bénéficiant d'une reconnaissance d'invalidité qui prennent l'engagement écrit de faire liquider une retraite à taux plein dans les 12 mois, peuvent bénéficier d'un passage à temps partiel ou en forfait jours réduit.

En contrepartie, les salariés actifs travaillant à temps plein ou selon un forfait jours à 100% bénéficient d'une majoration de 10% de leur rémunération versée à temps partiel ou en forfait jours réduit dès lors qu'ils choisissent une organisation de travail à 50%, 60% ou à 80%.

- Congé de fin de carrière adapté

Les salariés bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés ou les salariés bénéficiant d'une reconnaissance d'invalidité qui peuvent faire liquider leur retraite à l'issue du congé de fin de carrière adapté et qui répondent aux conditions prévues à l'article 12.4.1, peuvent bénéficier des dispositions prévues dans le cadre du congé de fin de carrière adapté.

La durée de ce congé est d'au minimum 4 mois et de maximum 8 mois en fonction du taux d'incapacité, sans pouvoir dépasser la date du 31 décembre 2024.

Pendant la durée de ce congé, le contrat de travail du salarié est suspendu. Si le versement du salaire est suspendu, le salarié continue en revanche de bénéficier du versement de l'intéressement et de la participation dans les conditions prévues à l'article 12.4.5 de l'accord précité. Il est également précisé que la durée du congé de fin de carrière est également prise en compte pour le calcul de l'ancienneté permettant de déterminer le montant de l'indemnité de départ en retraite du salarié concerné.

5.5 Télétravail

L'accord Qualité de vie au travail Dassault Aviation du 11 janvier 2019 prévoit un accès prioritaire au télétravail pour les salariés reconnus handicapés volontaires, en fonction de la nature du handicap, des activités exercées et des éventuelles préconisations du médecin du travail.

Le télétravail, organisé conformément à l'accord d'entreprise, favorise le maintien dans l'emploi.

Dans la mesure du possible, un salarié reconnu handicapé disposant d'un matériel spécifique pourra être autorisé à l'utiliser sur son lieu de télétravail.

Les éventuels besoins d'aménagement du poste informatique du salarié à son domicile seront étudiés au cas par cas.

5.6 Aménagements liés à la situation de conjoint et d'enfant à charge

- Adaptation d'horaire

Les salariés dont le conjoint, marié ou pacsé, ou l'un des enfants à charge présente un handicap reconnu par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) peuvent bénéficier d'une adaptation de leurs horaires. Cette adaptation se fera en accord avec la hiérarchie.

- Autorisation d'absence payée

Les salariés dont le conjoint, marié ou pacsé, ou l'un des enfants à charge présente un handicap reconnu par la CDAPH bénéficient également d'une autorisation d'absence payée, égale à deux jours par année civile (fractionnable en demi-journée) pour effectuer les démarches nécessitées par cet état, quel que soit le nombre d'ayants droit. Les deux jours attribués en vertu du présent accord intègrent les deux jours accordés au salarié depuis la loi travail d'août 2016 à l'occasion de l'annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant.

- Don de jours

Enfin, conformément aux dispositions de la loi du 09 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade, un salarié peut, sur sa demande et avec l'accord de l'entreprise, renoncer anonymement et sans contrepartie à certains de ses jours de repos non pris, au bénéfice d'un salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Les jours ainsi donnés le sont définitivement.

La société Dassault Aviation permet également le don de jours de repos au salarié dont le conjoint est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

5.7 Logement

Le salarié en situation de handicap peut bénéficier d'aides pour faciliter les demandes de logement ou d'adaptation de logement.

En tant que salarié de Dassault Aviation, un salarié reconnu handicapé peut bénéficier d'un accompagnement par Action Logement (organisme gestionnaire de la participation de l'employeur à l'effort de construction) :

- pour bénéficier d'un examen prioritaire de sa demande de logement en vue de rapprocher son domicile de son lieu de travail ;
- pour bénéficier de prêts travaux pour l'adaptation du logement en fonction du handicap.

Il est également possible d'engager des démarches individuelles auprès d'organismes extérieurs comme l'Agence Nationale pour l'Amélioration de l'Habitat, la Maison Départementale des Personnes Handicapées pour solliciter des prêts travaux ou des accompagnements sous forme de conseils pour l'adaptation du domicile.

Les services médico-sociaux peuvent accompagner les salariés dans la réalisation de ces démarches.

En tout état de cause, le budget CAP AVENIR, compte tenu de sa vocation à intégrer, maintenir et développer le salarié en situation de handicap dans l'emploi, ne peut pas être mobilisé pour l'adaptation de l'habitat.

6 INTEGRATION, ÉVOLUTION ET FORMATION DES SALARIÉS HANDICAPÉS

6.1 Intégration

La bonne intégration d'un nouveau salarié qui a porté à la connaissance de l'entreprise sa situation de handicap est essentielle.

Afin de prendre en compte les spécificités liées au handicap, le manager et le service RH veillent à réaliser un accueil du salarié handicapé adapté au sein de son équipe dès sa prise de poste. S'ils l'estiment nécessaire, ils peuvent faire appel à des acteurs internes (médecin du travail, ergonome...) comme externes concernant l'adaptation du poste de travail.

Les missions confiées et l'organisation du travail seront définies en veillant au respect des éventuels besoins d'aménagement spécifiques du poste de travail et des horaires.

6.2 Évolution professionnelle

Les parties rappellent que dans le cadre de l'application du principe de non-discrimination, les salariés handicapés bénéficient des mêmes possibilités de formation et de promotion que les autres salariés de l'entreprise.

Une attention particulière sera apportée par le manager lors de l'entretien professionnel, en particulier sur les actions de formation à mettre en œuvre. Lorsque le handicap le nécessite, le salarié peut se faire assister d'une tierce personne.

6.3 Formation des salariés handicapés

Conscientes de l'importance que revêt pour les personnes handicapées l'accès, le maintien et la progression dans un emploi, les parties signataires entendent favoriser leur formation professionnelle continue.

Dans le cadre budgétaire du présent accord, les formations :

- générées par un handicap ;
- favorisant la mobilité ;
- valorisant les acquis de l'expérience professionnelle ;
- visant un retour à l'emploi en facilitant un reclassement professionnel ;

Peuvent donner lieu à prise en charge.

La fonction Ressources Humaines veillera à ce qu'un cursus de formation individualisé soit établi et que les moyens associés mis en œuvre soient compatibles avec le handicap. En particulier, elle s'assurera que les conditions matérielles de la formation soient compatibles avec le handicap du salarié.

En conséquence, la formation professionnelle fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre du bon déroulement de carrière des salariés en situation de handicap.

6.4 Élections Professionnelles

Dans le cadre des élections professionnelles, les commissions locales porteront une attention particulière aux salariés handicapés, afin de leur apporter les moyens nécessaires à une bonne participation aux élections (candidature et vote).

7 INFORMATION, SENSIBILISATION et FORMATION

Les parties conviennent de l'importance d'une politique de sensibilisation en direction de l'ensemble des salariés, portant sur l'intégration des personnes recrutées avec un handicap ou reconnues handicapées au cours de leur vie professionnelle au sein de l'entreprise.

7.1 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 via le portail RH. Une communication associée sera réalisée par la DRH et fera l'objet d'une validation en comité de pilotage de CAP AVENIR ;
- de la création d'un nouvel espace dédié au handicap dans le portail RH ;
- de la publication d'articles sur l'emploi des personnels handicapés.

Un séminaire rassemblant le Comité de pilotage CAP AVENIR et les commissions locales CAP AVENIR sera organisé pendant la durée d'application de l'accord afin d'échanger sur les bonnes pratiques entre les établissements.

7.2 Sensibilisation

La Société poursuivra la sensibilisation des différents acteurs internes, afin de favoriser l'accueil, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées notamment :

- l'ensemble du personnel ;
- l'encadrement direct de personnes handicapées ;
- l'environnement professionnel de personnes handicapées, notamment les parrains, tuteurs et maîtres d'apprentissage, équipes de travail ;
- les Services Ressources Humaines, les recruteurs, les chargés de communication, les acheteurs et les équipes de développements informatiques.

La société réalisera une campagne de communication générale sur le handicap pendant la durée de l'accord.

7.3 Formation

Des formations diversité seront déployées auprès des personnes identifiées comme acteurs de l'insertion des personnes handicapées.

8 PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE

Suite à l'intervention de la loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020, le recours au secteur protégé et adapté a fait l'objet d'une modification de régime. Celui-ci n'est plus directement comptabilisé au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la loi favorisant le recours à l'emploi direct.

Compte tenu du rôle sociétal du secteur adapté et protégé auquel Dassault Aviation est attaché, la société entend poursuivre et si possible développer ses contrats commerciaux avec ledit secteur.

Un bilan des partenariats avec le secteur adapté et protégé est présenté par la Direction en réunion de comité de pilotage CAP AVENIR chaque année.

9 DUREE 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 1^{er} janvier 2021 et cessera de plein droit le 31 décembre 2023.

10 DEPÔT

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE dans une version anonymisée dans la base des données nationales et sera donc rendu public.

Un exemplaire sera par ailleurs déposé au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne.

Fait à Saint-Cloud, le 22/12/2020

Pour le Personnel :
**les Représentants des
Organisations Syndicales**

Pour l'Entreprise :
V. GUILLEMET

C.F.D.T. M. Emmanuel VIDAL



C.F.E.-C.G.C. M. Stéphane MARTY



C.G.T. M.

U.N.S.A. M. JEGEN Didier

