



life.augmented

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'INTEGRATION ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 2023 - 2025

ACCORD CONCLU ENTRE :

L'ensemble des entités **STMicroelectronics de l'UES**, tel que défini par l'accord d'entreprise relatif à la reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale du 22 décembre 2011 et ses avenants,

ci-après dénommé l'Entreprise,

Représenté par **Jocelyn MARTIN**, Directeur des Ressources Humaines France, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales Représentatives**, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central,

D'autre part,

1

EP STK

PREAMBULE	4
Article 1 – Champ d'application	4
CHAPITRE 1 – LES PRINCIPES ET LES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE « HANDICAP » DE L'ENTREPRISE	4
Article 2 – Les bénéficiaires de l'accord	4
Article 3 – Faciliter la reconnaissance du handicap dans l'entreprise	5
Article 4 – Les engagements en matière d'emploi	5
Article 5 – La santé au travail	5
Article 6 – Les acteurs et leur rôle	6
Article 7 – Les différentes instances	8
7.1 – La Commission paritaire nationale de suivi	8
7.2 – La Commission « Diversité » ou « Vie au travail »	8
7.3 – La Commission locale de maintien dans l'emploi	8
Article 8 – Le budget	9
Article 9 – Les objectifs	10
CHAPITRE 2 – LE PLAN D'ACTION	10
Article 10 – La sensibilisation	10
10.1 – La Communication Interne	10
10.2 – La Formation et sensibilisation	11
10.3 – La création d'une communauté « Handicap tous concernés »	11
10.4 – La Communication externe	11
Article 11 – Le plan d'embauche en milieu ordinaire	12
11.1 – Le Flux de recrutement	12
11.2 – Le Pré-recrutement	12
11.3 – Le Recrutement	13
Article 12 – Le plan d'insertion, le parcours professionnel et la formation	13
12.1 – Le Processus d'intégration	13
12.2 – Le déroulement de carrière	14
12.3 – La Formation interne (salarié de l'entreprise)	15
12.4 – La Formation destinée à du personnel externe	15
Article 13 – Des moyens d'accompagnement des salariés	15
Article 14 – Le rapprochement avec le secteur du travail protégé et adapté	16
Article 15 – Maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap	16
Article 16 – Prime spéciale d'ancienneté	22
Article 17 – Le budget prévisionnel	22
CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS FINALES	24



life.augmented

Article 18 – Durée et validité de l'accord.....	24
Article 19 – La Commission Paritaire Nationale de Suivi de l'Accord Handicap.....	24
Article 20 – Révision	24
Article 21 – Dépôt de l'accord	24
Annexe 1	26
Annexe 2	27
Annexe 3	30

PREAMBULE

Au sein de STMicroelectronics en France, tous les sujets liés au travail dans l'entreprise sont visés par la politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, avec en premier lieu les questions liées à la diversité au sens large, considérée par l'entreprise comme un vecteur clé de performance en étant en particulier une source de créativité en lien avec sa stratégie de développement par l'innovation.

Le Handicap constitue d'une part, une composante de la diversité, entendue comme l'intégration des différences dans le travail, et d'autre part, une dimension particulière de la santé au travail. Cette composante est intégrée dans la politique globale d'inclusion sociale de STMicroelectronics qui consiste à se doter des moyens pour que chacun participe en tant que membre valorisé, respecté et contribuant à l'entreprise.

Le présent accord s'inscrit dans une démarche initiée depuis 2003 et structurée par accord collectif depuis 2006.

Le nouveau cadre légal en vigueur au 1er janvier 2020 limite le nombre d'accords handicap agréés pour les entreprises qui souhaitent négocier avec leurs partenaires sociaux sur le sujet de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Ainsi, les entreprises sous accord à cette date ne peuvent désormais renégocier un accord agréé que pour une durée de 3 ans. C'est le cas de l'entreprise STMicroelectronics, qui se voit ainsi challengée sur le sujet tant pour atteindre les objectifs que la Direction et les partenaires sociaux se fixeront/ou se sont fixés que pour préparer « l'après » accord agréé.

Par ce nouvel accord, l'entreprise rappelle que sa politique « handicap » repose essentiellement sur les principes et les objectifs suivants :

- la sensibilisation de l'ensemble du personnel, ayant eu pour effet de faire évoluer le regard sur le sujet, démontrer l'engagement de l'entreprise, et montrer les effets positifs pour le salarié d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- l'intégration de personnes en situation de handicap sous différentes formes (CDI, CDD, intérim, stages, alternance)
- le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap,
- le développement de la sous-traitance auprès du secteur protégé (chiffre d'affaires),
- la mise en place de programmes de formation spécifiques Formation Interentreprises d'Adaptation aux Métiers (FIAM)

Au-delà de l'approche strictement légale, le présent accord a pour ambition de poursuivre et renforcer la politique volontariste de l'entreprise au profit de l'intégration de personnes en situation de handicap qui s'appuie sur une politique de gestion prévisionnelle des compétences et sur une politique de santé au travail.

Les parties sont convenues de ce qui suit,

Article 1 – Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises et établissements STMicroelectronics de l'UES appelée ci-après « l'entreprise », tel que défini par l'accord d'entreprise relatif à la reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale du 22 décembre 2011 et ses avenants.

CHAPITRE 1 – LES PRINCIPES ET LES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE « HANDICAP » DE L'ENTREPRISE

Article 2 – Les bénéficiaires de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés sous la dénomination de « bénéficiaires » qui ont été définis dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, dont la liste en vigueur figure à titre indicatif en Annexe 1.



Life augmented

Par extension, les personnes dont le dossier de RQTH a été déposé, et pendant le délai d'instruction dudit dossier, seront également bénéficiaires des dispositions du présent accord sous réserve d'avoir transmis au pôle RH-RSE un récépissé de dépôt dudit dossier et jusqu'à la délibération de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Article 3 – Faciliter la reconnaissance du handicap dans l'entreprise

L'entreprise encourage la reconnaissance comme travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises par la réglementation. Cette reconnaissance permet aux intéressés de bénéficier des mesures particulières prévues par le présent accord. La procédure de reconnaissance demeure à l'initiative du salarié et relève des organismes extérieurs compétents.

Dans le cadre d'une demande de RQTH, le Médecin du travail et l'assistante sociale pourront aider la personne dans les démarches administratives. Les déplacements dans le cadre de cette demande pourront être effectués pendant le temps de travail. Par ailleurs, les frais de déplacement seront pris en charge par l'entreprise.

Pour leur permettre de réaliser la gestion administrative de dépôt de leur dossier, les salariés qui en font la demande pourront bénéficier de 2 demi-journées d'absence autorisée qui seront imputées sur les 6 demi-journées d'absence précitées.

Article 4 – Les engagements en matière d'emploi

Tel que confirmé par les récentes réformes d'emploi des personnes en situation de handicap, les parties réaffirment leur volonté de poursuivre de façon pérenne les actions en faveur de l'emploi notamment dans le cadre de l'insertion en milieu ordinaire de travail.

Consciente de la technicité de ses métiers et de la spécificité de son environnement, l'entreprise souhaite continuer à faire progresser son taux d'emploi vers l'objectif minimal de 6%.

Les dispositifs arrêtés dans le cadre du présent accord visent à compenser au maximum le handicap par des actions qui agissent en permettant de diminuer, voire supprimer, les difficultés de tenue du poste liées au handicap, de façon à ce que l'embauche soit fondée sur des compétences, des aptitudes, des qualités humaines et professionnelles, comme pour tout salarié.

Pour ce faire, l'entreprise développe, en partenariat avec des organismes de formation ou d'insertion, des associations, etc... des actions permettant d'amener des personnes en situation de handicap au niveau requis, et d'augmenter ainsi leur employabilité.

L'entreprise apporte une attention particulière à la gestion du personnel en situation de handicap afin qu'il bénéficie de conditions de travail et d'une évolution professionnelle équivalentes à celles des autres salariés.

Article 5 – La santé au travail

La politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise inclut la prise en compte de toutes les dimensions de la Santé au Travail. Elle prend en compte l'Homme dans son fonctionnement physique, mental, psychique et social, et le Travail dans toutes ses composantes.

Cette approche globale homme/travail permet de multiplier les actions, tant au niveau des situations de travail (aménagement de postes, régulations de l'activité, ...) qu'au niveau de l'individu lui-même (capacités d'adaptation, formation, ...). Elle permet la prise en compte de tous les types de handicap : déficience physique, psychique, sensorielle, intellectuelle, maladie invalidante¹.

C'est grâce à cette approche santé au travail que l'entreprise peut prendre l'engagement de maintenir et d'intégrer en milieu ordinaire de travail les personnes en situation de handicap.

¹ Voir Glossaire en Annexe 2.

Cette approche de la santé au travail implique une forte responsabilisation des acteurs de l'entreprise (salariés en situation de handicap concernés, médecine du travail, hiérarchie, responsables ressources humaines, représentants du personnel, ...).

Les signataires s'engagent à tout mettre en œuvre dans leur domaine et selon leurs propres moyens, pour soutenir les actions prévues par le présent accord, et plus particulièrement, sa promotion, sa diffusion et la sensibilisation des différents acteurs qui contribuent à l'atteinte des objectifs fixés.

Article 6 – Les acteurs et leur rôle

De par la nature personnelle des informations pouvant être traitées, les différents acteurs rempliront leurs missions dans le respect de la confidentialité de situations individuelles.

Les Directions de chaque site

Les Directions des activités opérationnelles, et les Directions des services support ont pour mission de soutenir la politique handicap de l'entreprise, d'approuver les initiatives proposées, de procéder aux arbitrages éventuels et de s'assurer ainsi de la mise en œuvre des programmes définis.

La Direction des Ressources Humaines

La DRH s'engage à soutenir l'ensemble des acteurs dans la démarche en étant moteur dans le déploiement de la politique de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle agit sur les actions de communication et de sensibilisation nécessaires pour accompagner sa politique en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap.

Les Coordinateurs

Le Coordinateur RSE France assure le déploiement des actions en faveur du handicap au niveau national et coordonne les actions entreprises au niveau de chaque site. Il gère le budget global de l'accord, présente les bilans à la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS). Il donne les orientations et assure la cohérence des actions locales. Il a également un rôle de régulation et d'arbitrage en cas de désaccord lors de l'application d'un des dispositifs du présent accord.

Chaque site nomme un Coordinateur local, qui interviendra sur un ou plusieurs sites du même bassin d'emploi.

Ce Coordinateur local a pour rôle de :

- rencontrer régulièrement les bénéficiaires du présent accord et les personnes susceptibles de le devenir et de les conseiller et les orienter vers les autres acteurs en fonction des besoins ;
- veiller au respect des processus garantis aux salariés reconnus travailleurs handicapés en matière d'égalité de traitement (positionnement salarial et évolution de carrière) ;
- assurer le déploiement du présent accord au niveau du ou des sites et participer aux commissions définies ci-après ;
- impulser et coordonner la mise en œuvre des actions engagées au niveau de chaque site avec les autres acteurs de la démarche et s'assurer de leur suivi ;
- représenter l'entreprise auprès des administrations et des organismes extérieurs ;
- sensibiliser et informer les salariés et managers sur les programmes d'actions dans le cadre de la politique « handicap » ;
- enfin, prospecter au sein des établissements d'enseignement, et des organismes spécialisés pour recueillir et examiner des candidatures et assurer ensuite leur suivi.

Des échanges réguliers entre les Coordinateurs locaux et le Coordinateur France permettent de mener une politique cohérente, d'échanger leurs expériences, de déployer des actions communes ou complémentaires sur les différents sites, et de capitaliser sur les actions menées et à mener.

Le Médecin du travail

Il donne un avis médical sur l'aptitude du salarié au poste de travail, la compatibilité des conditions de travail avec l'état de santé et le cas échéant formule, à l'occasion des études de poste, des préconisations en matière d'aménagements de poste. Il sensibilise à la demande de RQTH les salariés potentiellement concernés. Il assure



Life. augmented

la surveillance médicale et l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap. Il participe aux commissions de maintien dans l'emploi.

En l'absence d'assistante sociale, le service de santé au travail accompagne le salarié dans les démarches liées au statut de travailleur handicapé.

L'Assistant(e) de service social

Il (ou elle) conseille et accompagne les personnes en situation de déficience ou en passe de le devenir dans les différentes démarches et aide les personnes ayant besoin d'obtenir le statut de travailleur handicapé dans les démarches administratives. ... Il veille et aide le salarié à mieux appréhender l'impact que le handicap pourrait avoir sur sa vie sociale. Il l'aide à connaître et à mettre en œuvre les dossiers relatifs à tous les dispositifs de droits communs pour gérer le handicap. Il alerte le coordinateur des problématiques qui pourraient avoir un impact sur le travail.

Le Manager direct

Chaque manager participe au développement d'un environnement favorable à la diversité, l'équité et l'inclusion. Il est à l'écoute active du salarié en situation de handicap, remonte les difficultés éventuelles au niveau des différents acteurs en fonction du besoin.

Les Tuteurs

Le rôle du tuteur est d'accueillir les nouveaux venus au sein d'une équipe et de les aider dans la prise en main de leur nouveau poste. Il transmet ses savoirs techniques et introduit le nouveau venu dans un réseau professionnel interne voire externe dans le métier concerné. Cette mission fera partie du poste à part entière et sera intégrée dans les objectifs individuels du tuteur. Outre les formations spécifiques au rôle de tuteur, il recevra également une sensibilisation au handicap.

Les Parrains (même personne ou non que le tuteur)

Le rôle du parrain en entreprise est d'accueillir les nouveaux embauchés afin de les guider, dans les premières semaines de leur arrivée, dans tous les aspects pratiques, logistiques et organisationnels de l'entreprise. On fera notamment appel aux parrains pour les publics qui découvrent le monde de l'entreprise. Cette mission fera partie du poste à part entière et sera intégrée dans les objectifs individuels du parrain. Outre les formations spécifiques au rôle de parrain, il recevra également une sensibilisation au handicap. En regard aux rôles propres du parrain et du tuteur, l'entreprise s'attachera à identifier les meilleurs profils pour répondre à ces missions.

Les salariés

Il appartient également à l'ensemble des salariés d'accueillir et d'intégrer le salarié reconnu travailleur handicapé.

Les représentants du personnel

Les représentants du personnel et plus particulièrement les membres des commissions « diversité » ou « vie au travail » et « santé, sécurité et conditions de travail » du Comité social et économique, conseillent les salariés en situation de handicap, en particulier sur le dispositif du présent accord, et informent, au besoin, la personne compétente, sur une situation particulière.

Ils remontent également les problèmes aux coordinateurs, proposent des solutions et sont informés sur les bilans annuels.

Il appartient à chaque organisation syndicale représentative d'établissement de désigner un référent handicap pour une durée d'un an renouvelable. Cette désignation est entérinée par la commission diversité ou « vie au travail ». Dans le cadre de cette mission, le référent bénéficie d'un crédit mensuel de 2 heures qui est non mutualisable et non reportable d'un mois sur l'autre.

Les Responsables Achats

Ils incluent systématiquement les Établissements du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) dans les appels d'offres en fonction des domaines de compétences des différents établissements régionaux.



life.augmented

Article 7 – Les différentes instances

La politique handicap est revue au niveau France afin d'approuver les projets, de procéder aux arbitrages éventuels et de contrôler la mise en œuvre effective des programmes définis.

7.1 – La Commission paritaire nationale de suivi

La commission paritaire nationale de suivi est composée de :

- représentants de la Direction, dont le responsable du Pôle RH-RSE
- 3 membres nommément désignés par chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord.

Elle est réunie une fois par an et est informée :

- du taux de reclassement interne par établissement des salariés en situation de handicap ;
- du bilan consolidé des réalisations des établissements en matière de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ;
- du bilan des consommations budgétaires en matière de handicap. Dans ce cadre, la commission peut proposer une révision des clés de répartition des dépenses budgétaires.

Après chaque commission locale de maintien dans l'emploi, et sous format anonymisé, les fiches individuelles présentées en commission locale de maintien dans l'emploi sont mises à la disposition de la commission paritaire nationale de suivi sur un espace partagé confidentiel réservé aux 3 membres nommément désignés par chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord.

7.2 – La Commission « Diversité » ou « Vie au travail »

Sur chaque site, lors de la Commission « Diversité » ou « Vie au travail » des CSE d'établissement, un suivi qualitatif et quantitatif sera réalisé par établissement notamment sur les actions de maintien dans l'emploi afin d'évaluer la qualité des actions d'aménagement de poste.

Une fois par an, lors d'une réunion spécifique sur le handicap, un bilan détaillé sera présenté sur :

- Les actions proposées et les indicateurs de suivi (actions, dépenses...).
- Le nombre de personnes ainsi que le nombre de recrutements de personnes en situation de handicap,
- Les axes de communication.

Ces résultats locaux présentés sous le même format dans l'ensemble des commissions, seront consolidés et complétés d'un rapport national de situation comparée entre salariés « bénéficiaires » et les autres salariés, et présentés en commission égalité professionnelle du CSE Central.

7.3 – La Commission locale de maintien dans l'emploi

Lorsqu'une aptitude avec réserve est déclarée ou en cas de situation pouvant aboutir le cas échéant à une inaptitude du salarié bénéficiaire du présent accord, la Commission de maintien dans l'emploi propose des aménagements de poste (horaire, mobilité, formation spécifique, modification d'équipements...) en fonction des besoins).

Cette commission pluridisciplinaire est composée du manager, du CC-RH / HRBP, du médecin du travail, d'un représentant RSE, et le cas échéant l'infirmier ou tout expert (Pôle Formation, ergonome...). Le cabinet de consultants externe est invité selon les besoins.

Dans les situations dans lesquelles l'inaptitude est déclarée, la commission locale :

- Examine et valide les possibilités de reclassement dans un poste équivalent au poste précédemment occupé et correspondant aux compétences du salarié.



life.augmented

- A défaut, arbitre après examen des alternatives au reclassement,
 - Les postes disponibles dans l'entreprise doivent être examinés avec comme objectif de déterminer s'ils peuvent être proposés au salarié moyennant :
 - o une ou des formations d'adaptation à faire faire au salarié
 - o des aménagements, adaptations ou transformations de postes
 - o des aménagements du temps de travail du salarié
 - Le cas échéant, la faisabilité et les conditions des projets externes envisagés par le salarié est examinée.

Le salarié est invité, par tous moyens (mail compris), 8 jours calendaires avant, à la réunion de la commission locale de maintien dans l'emploi. Sur demande du collaborateur, celui-ci pourra être accompagné ou se faire représenter au sein de cette commission par un représentant des organisations syndicales représentatives signataires dans le respect de la confidentialité.

Article 8 – Le budget

Sous réserve de l'agrément de l'accord par l'autorité administrative compétente, l'entreprise s'engage à consacrer un budget équivalent à la contribution qui aurait dû être versée à l'URSSAF au développement de sa politique d'intégration des personnes en situation de handicap.

En contrepartie, et conformément à la législation, l'ensemble des dépenses réalisées dans le cadre du présent accord pour développer sa politique d'insertion et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, seront imputées sur le budget de l'accord.

Le montant du budget est provisionné sur la base des contributions volontaires qui auraient dû être versées l'année précédente. Dès l'élaboration de la DOETH (en avril de l'année N+1), ce montant sera révisé en fonction des contributions réelles de l'année.

Le budget est défini au niveau France par l'agrégation des contributions volontaires calculées pour chaque entité juridique. La répartition des dépenses entre les différents axes du présent accord est définie à l'article 16.

Afin de donner les moyens à tous les sites de mener des actions, les budgets calculés au niveau des entités juridiques sont mutualisés au niveau de l'entreprise STMicroelectronics.

Une information de la commission locale (réunion trimestrielle ou si besoin lors d'une séance extraordinaire) sera faite avant d'engager une dépense locale dépassant un montant fixé en fonction des effectifs du site géographique.

- pour les sites dont l'effectif d'assujettissement de l'année en cours est inférieur à 500 salariés, ce plafond est fixé à 5 k€.
- pour les sites dont l'effectif d'assujettissement de l'année en cours est supérieur à 500 salariés, ce plafond est fixé à 15 k€.
- pour des dépenses amputant lourdement le budget national du présent accord, la commission nationale sera préalablement saisie. Dans ce cas elle se réunit, éventuellement par conférence téléphonique, dans un délai réduit pour ne pas bloquer la mise en place de l'action.

Un bilan d'étape qualitatif, quantitatif et financier des actions locales engagées est présenté en Commission « diversité » ou « vie au travail » et une fois par an au CSE.

Un bilan consolidé au niveau national est présenté à la Commission égalité professionnelle du CSE Central telle que définie à l'article 18 du présent accord, et présenté pour information aux organismes extérieurs.

Il est entendu que les budgets sont intégralement dédiés au financement d'actions en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap. Le budget éventuellement non dépensé en fin d'année sera automatiquement reporté sur le budget de l'année suivante.

A l'échéance de l'accord et dans l'hypothèse où il subsisterait des fonds non utilisés, ceux-ci seront reversés, intégralement ou partiellement, à l'URSSAF sur décision de l'autorité administrative compétente et conformément aux dispositions légales.

Article 9 – Les objectifs

L'accord-cadre relatif au Handicap de 2003 a impulsé une démarche structurée en matière de Handicap au sein de ST qui s'est déclinée, dans un premier temps, par des accords locaux.

En 2009, ST signe le premier accord France permettant de mutualiser les moyens et actions déployés. Le taux d'emploi au sein de ST est ainsi passé de 1,23% en 2006 à 5,7% en 2019 avant la réforme de 2020 et 5,24% en 2021 sur le taux d'emploi direct.

Cette importante augmentation du taux d'emploi est le résultat d'une politique volontariste en matière de diversité valorisant la différence (dont le handicap) comme une richesse de l'entreprise.

Ainsi depuis de nombreuses années, ST déploie des actions sur plusieurs axes complémentaires que sont :

- sensibilisation et formation de l'ensemble du personnel permettant de changer le regard porté sur le handicap : rencontres avec des personnes handicapées et mises en situation de leurs déficiences
- employabilité : travail continu sur l'adaptation des postes de travail et de l'environnement immédiat, partenariats sur le long terme avec le secteur protégé,
- recrutement : mise en place de partenariat, création de formations spécifiques (FIAM) pour développer la qualification des personnes en situation de handicap avant leur intégration.

A fin 2025, l'objectif de taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise en France est de 5,7%. Pour atteindre cet objectif, l'entreprise mettra l'accent sur l'intégration de travailleurs en situation de handicap en emploi direct. Cependant, elle continuera de soutenir le secteur protégé, qui demeure une solution d'emploi indirect pour les personnes ne pouvant intégrer le milieu ordinaire. Cet accord a donc pour vocation d'améliorer l'employabilité des personnes en situation de handicap en explorant toutes les pistes, qu'elles soient internes ou externes à l'entreprise.

Au-delà des aspects quantitatifs, l'entreprise se donne également pour objectif de travailler sur l'évolution des mentalités, en particulier sur la représentation du handicap.

CHAPITRE 2 – LE PLAN D'ACTION

Article 10 – La sensibilisation

En vue de faciliter la compréhension des enjeux liés à l'engagement en faveur de l'emploi, la RSE, avec le concours de la Direction des Ressources Humaines France et d'établissement, les Responsables des Entités managériales et les Directions des établissements, poursuivra un programme de sensibilisation auprès des différents établissements de ST France. A cet effet, un programme de sensibilisation et de formation sera mis en œuvre pour l'ensemble des acteurs de la fonction RH œuvrant au déploiement de l'accord.

Cette action a pour objectif de faire connaître l'accord et les engagements pris, et de préparer les acteurs aux spécificités de l'emploi de personnes en situation de handicap.

10.1 – La Communication Interne

Afin de sensibiliser les différents acteurs et le personnel au handicap dans le cadre du travail et de valoriser les réussites, des actions de communication seront menées, notamment :

- au moyen des journaux internes des sites,
- d'affichages,
- de mails,
- par des actions spécifiques,
- des conférences ouvertes qui seront proposées à l'ensemble du personnel,
- lors des réunions d'information faites par le management,
- dans le cadre de la communauté « Handicap tous concernés »

Lors de l'embauche de chaque salarié, une information spécifique est réalisée sur la démarche de l'entreprise en matière de Handicap, dont le présent accord. Lors de l'intégration d'un salarié reconnu travailleur handicapé, un livret d'information est remis à son manager après accord du salarié concerné.



Life augmented

Un document d'information sur la RQTH, détaillant la définition du handicap dans le monde du travail, les acteurs et leurs coordonnées et l'intérêt de la demande de RQTH, est disponible au service de santé au travail et à la DRH.

10.2 – La Formation et sensibilisation

Les formations nécessaires seront dispensées aux acteurs en fonction de leur rôle et des besoins.

1. Tous les managers supervisant un salarié en situation de handicap qui a levé la confidentialité sur sa situation, suivront une formation relative au handicap.
2. Cette formation peut être demandée par l'ensemble des managers étant entendu qu'elle sera dispensée en priorité aux managers supervisant un salarié en situation de handicap. La Direction se donne pour objectif d'assurer la formation d'au moins 80 managers par an. Une attention particulière sera portée aux managers du manufacturing.
3. Les membres des commissions « vie au travail » ou « diversité » ainsi que les membres de la Commission paritaire nationale pourront demander à suivre ce programme de formation ou une autre formation dispensée par un organisme de leur choix. Cette demande reste soumise à une validation préalable de la Direction.
4. Une sensibilisation spécifique sera proposée, en fonction des situations, pour les managers et collaborateurs lors de l'intégration de travailleurs en situation de handicap dans leurs équipes. Cette sensibilisation s'adressera également aux autres salariés susceptibles d'être en contact avec les salariés reconnus travailleurs handicapés (DRH, service paie, service médico-social, formateurs...).
5. Un module de formation « Diversité et inclusion » sera proposé dans le cadre du parcours d'embauche d'un nouveau salarié (formation en e-learning)
6. Un module de formation Diversité inclusion et biais inconscients sera intégré dans le parcours de formation des managers recruteurs
7. En sus, des actions de sensibilisation et d'échanges de bonnes pratiques seront organisées pour les managers. Les managers seront sensibilisés à la nécessité d'anticiper les éventuels impacts d'une réorganisation sur les aménagements des postes de travail occupés par les salariés en situation de handicap.

L'équipe RSE sera particulièrement attentive aux retours de salariés en situation de handicap ou de groupe de salariés constitués de manière volontaire sur les sujets d'intégration, de sensibilisation... en lien avec le handicap. Ces informations pourront être discutées avec la Commission « vie au travail » ou « diversité » afin d'élaborer de futures actions.

Un suivi de ces actions sera présenté en commission « vie au travail » ou « diversité ».

10.3 – La création d'une communauté « Handicap tous concernés »

Fort du constat qu'entre 10 % et 20 % de la population active est considérée comme étant en situation de handicap, l'objectif est de mettre en place une communauté propre à l'entreprise facilitant l'entraide et le partage d'expériences entre les salariés.

Ce dispositif a également pour ambition de changer collectivement le regard porté sur le handicap grâce à une meilleure connaissance de sa singularité et des dispositifs d'accompagnement.

Cette communauté sera ouverte à tous les salariés concernés ou intéressés par la cause du handicap.

Un questionnaire sera envoyé à l'ensemble des salariés afin de les inciter à poser des questions sur le dispositif et à susciter l'intérêt de chacun de participer et/ou de contribuer à cette communauté.

Sous l'impulsion et la coordination de la Direction de la RSE, l'animation de la communauté sera réalisée au sein de chaque établissement par un ou plusieurs salariés qui pourront notamment déterminer les modalités de communication (yammer...) et désigner des référents par type de handicap afin de conseiller et répondre aux mieux aux questions des salariés.

10.4 – La Communication externe

L'objectif est de faire savoir la volonté d'ouverture de l'entreprise, de faire connaître la démarche engagée et de se faire reconnaître comme étant une entreprise engagée dans l'accueil de personnes handicapées.



life.augmented

La participation à des manifestations physiques ou virtuelles (forums emplois, forums étudiants, forums internet, réseaux sociaux, LinkedIn, simulations d'entretiens...) permettra de rencontrer de futurs candidats, dont les CV seront gérés par une CVthèque d'entreprise.

Le coordinateur local sensibilisera en particulier les sociétés externes partenaires du recrutement de personnel, notamment les agences d'intérim, sur les objectifs de diversité de l'entreprise dans le cadre du handicap.

Consciente que les orientations vers des métiers techniques doivent être prises très tôt dans la scolarité, l'entreprise s'associe à des projets favorisant l'accès aux formations scolaires secondaires et supérieures des plus jeunes en situation de handicap.

Partant du principe que nombre d'actions peuvent être mutualisées entre différentes entreprises, le benchmark et les partenariats seront favorisés.

Article 11 – Le plan d'embauche en milieu ordinaire

11.1 – Le Flux de recrutement

La Direction s'engage, sur la durée du présent accord, à recruter, quel que soit le type de contrat proposé, à hauteur d'un taux annuel de 2 % de personnes par an et sur la durée de l'accord. En prenant comme hypothèse le niveau de recrutement réalisé en 2021 cela représenterait une prévision de 60 salariés en CDI et 15 salariés en CDD sur la durée de l'accord. La Direction s'engage notamment à la titularisation de personnes issues de programme de Formation Inter-entreprises d'Adaptation aux Métiers (cf article 11.4). Afin d'augmenter l'employabilité des personnes en situation de handicap, ces efforts de recrutements, se feront également au travers des contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou des conventions de stages. Le recours à tous les types de dispositifs publics en faveur de l'insertion sera envisagé dès lors qu'il facilite l'intégration d'une personne en situation de handicap.

11.2 – Le Pré-recrutement

Les acteurs de la démarche se mobiliseront en amont du recrutement afin d'anticiper les difficultés particulières au handicap et ainsi éviter tout allongement des délais de recrutement.

Le service médical sera impliqué en phase de pré-recrutement afin d'anticiper les aménagements de postes éventuellement nécessaires.

La construction d'un prévisionnel de besoins concernant les profils, les types de contrat et le nombre de personnes à recruter permettra d'accélérer le processus. De même, la gestion du « vivier » par la CVthèque d'entreprise anticipera la démarche. Ainsi, il appartiendra au Coordinateur d'orienter les différents CV auprès des services susceptibles d'être intéressés par la candidature.

Les besoins en recrutement, pour leur majorité, s'expriment autour de profils techniciens et ingénieurs dans les métiers de l'électronique et de l'informatique et d'opérateurs en salle blanche. Ces besoins contrastent avec le niveau de formation des personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi. Des actions de compensation, telle qu'une formation spécifique lors de la phase de pré-recrutement seront définies pour l'adaptation du niveau de qualification des candidats aux prérequis de nos métiers.

Les recherches de candidats en situation de handicap susceptibles de répondre aux exigences des postes en termes de compétences et de contraintes seront développées. Pour cela, le rapprochement avec les acteurs du recrutement (Agence pour l'emploi, pôle recrutement des agences d'intérim, CAP Emploi, Cabinets de recrutement, associations et autres organismes nationaux...), les établissements d'enseignement et de formation (Écoles, Universités, Centre de Rééducation Professionnelle, AFPA,...), et les associations sera renforcé afin de les informer sur la volonté de l'entreprise en termes d'intégration de travailleurs ou d'étudiants handicapés.

Chaque entreprise prestataire de travail temporaire sera incitée à présenter des candidatures d'intérimaires en situation de handicap lors d'ouverture de missions. Une démarche spécifique et contractualisée sera menée en ce sens. Un objectif annuel de 3 % de recrutement de travailleurs en situation de handicap sera assigné aux agences d'intérim.

Dans le cadre de la volonté de l'entreprise de soutenir son processus de recrutement externe, un système de cooptation est proposé aux salariés. Une charte de la cooptation disponible sur be.ST définit le process et les

EP STK



life.augmented

conditions d'attribution (postes, nature du contrat...) d'une prime de cooptation aux salariés ayant recommandé un candidat qui, après intégration au sein de l'entreprise a validé sa période d'essai.

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise s'engage à majorer le montant de la prime de cooptation versée à un salarié qui, dans les conditions fixées par la charte visée ci-dessus, coopte une personne en situation de handicap reconnue et dont la période d'essai aura été validée. Le montant de la prime de cooptation sera donc dans cette situation portée à un montant de 2 000 euros (non pris en charge sur le budget handicap).

Les offres d'emplois ouvertes au recrutement externe seront également diffusées vers les réseaux spécialisés. Les candidatures de personnes ayant la reconnaissance de travailleur handicapé bénéficieront d'un suivi particulier par le Coordinateur local. Un entretien dans le but d'envisager un accompagnement pourra notamment être proposé, ainsi que la mise en relation avec des entreprises ou organismes locaux engagés dans une politique en faveur de l'intégration de personnes en situation de handicap.

11.3 – Le Recrutement

En ce qui concerne le recrutement, la procédure classique de l'entreprise sera appliquée aux candidats reconnus travailleurs handicapés.

Le personnel et l'équipe d'accueil seront préalablement sensibilisés lors de l'intégration du collaborateur en situation de handicap. Ils seront également informés, sous réserve de l'accord du travailleur, en particulier des aménagements spécifiques nécessaires, s'ils peuvent avoir un impact sur l'organisation globale de l'équipe de travail.

Chaque fois qu'un poste, quel que soit le type de contrat, sera ouvert au recrutement externe, la DRH, en liaison avec le Coordinateur local et le manager concerné, examinera la possibilité de candidatures de personnes en situation de handicap. Le Coordinateur local validera si un candidat du « vivier » peut correspondre au profil recherché.

Article 12 – Le plan d'insertion, le parcours professionnel et la formation

Tout salarié en situation de handicap intégré au sein de l'entreprise suivra un processus d'intégration classique qui sera néanmoins renforcé pour tenir compte de la situation de handicap.

12.1 – Le Processus d'intégration

1. Au cours de la visite médicale d'embauche, des aménagements ou des adaptations au poste seront étudiés si nécessaire (locaux, horaires, situations de travail, périphériques...).
2. Le service médical pourra déterminer la nécessité de mettre en place un accompagnement spécialisé pour les actes quotidiens de la vie. Dans ce cas, le service médical pourra faire appel à une structure adaptée.
3. Les formateurs seront sensibilisés au handicap afin d'être en mesure, le cas échéant, d'adapter le déroulement, le contenu ou le suivi de la formation à ce public particulier. Des formations spécifiques sur un type de handicap pourront être proposées en cas de besoin.
4. En cas de besoin, un tuteur ou un parrain sera désigné sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, lesquels devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action d'intégration de la personne en situation de handicap.

La fonction de tuteur ou de parrain aura pour objet :

- D'accompagner les salariés en situation de handicap pendant l'intégration dans l'équipe et dans l'entreprise.
- De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par les salariés concernés, au travers d'actions de formation en situation professionnelle (savoir-faire) pour le tuteur, ou de l'acquisition de connaissances et de compétences comportementales en milieu professionnel (savoir-être) pour le parrain,
- D'assurer la liaison avec le management, le coordinateur handicap et les différents acteurs, en organisant une évaluation régulière du tuteur/parrainé.

EP STK
43



life.augmented

Ces fonctions de tuteur ou parrain intégreront également le processus d'accueil et d'information du nouvel arrivant de l'entreprise et plus précisément de l'équipe à laquelle il est intégré : il s'agira notamment de la communication de toutes les informations nécessaires à l'intégration dans l'équipe.

Le tuteur/parrain disposera du temps nécessaire à l'exercice de sa mission. Ce temps sera défini par le coordinateur, le médecin du travail, l'assistante sociale et le manager direct du salarié reconnu travailleur handicapé, et accepté par le tuteur/parrain. Si besoin, il pourra demander à redéfinir le temps nécessaire à cette mission.

Cette mission fait partie des objectifs fixés lors de l'entretien annuel dans le cadre du Plan de Développement Personnel. Le manager pourra se rapprocher du coordinateur handicap au moment d'évaluer l'implication du tuteur/parrain lors de sa mission d'accompagnement du salarié en situation de handicap. Cette expérience est prise en compte pour l'évolution professionnelle des salariés.

Si besoin, une formation spécifique sera proposée au futur tuteur ou parrain.

5. Tout manager qui recrute une personne bénéficiaire, et sous réserve de l'accord de celle-ci, peut demander une action de sensibilisation spécifique pour son équipe sur le handicap. Des aides financières seront étudiées pour l'achat de moyens spécifiques nécessaires à la compensation du handicap pour effectuer les actes de la vie professionnelle (prothèses, matériels, aménagement de véhicule, transport adapté etc.). Les critères d'attribution seront ceux définis par l'AGEFIPH et la MDPH. Ces critères pourront être assouplis en cas de situation hors normes. L'avis technique du médecin du travail et le cas échéant de l'assistante sociale sera nécessaire à la constitution du dossier.

Le montant de ces aides viendra en complément des aides existantes dans le droit commun ou institutionnel (telles que Sécurité Sociale, mutuelles, AGEFIPH, Conseil Général, fonds sociaux des caisses de prévoyance et retraite etc...). Par ailleurs, concernant le transport une aide particulière sera apportée pour favoriser les moyens alternatifs (co-voiturage, transport en commun...). Notamment cette aide pourra porter sur un aménagement d'horaires dans le cas de co-voiturage régulier ou sur toute aide individuelle, sur validation du CC-RH/HRBP et de la RSE.

12.2 – Le déroulement de carrière

L'entreprise garantit aux personnes en situation de handicap une égalité de traitement et un déroulement de carrière comparable à celui des autres salariés (salaire, classification, conditions de travail, perspectives de progression, accès à la formation). Le handicap ne doit pas constituer un frein au déroulement du parcours professionnel.

Tout salarié souhaitant s'assurer de son juste positionnement salarial pourra demander une analyse de sa situation à la Direction des Ressources Humaines de son établissement.

Lorsqu'un représentant de la fonction RH est saisi d'une situation individuelle relative au positionnement d'un salarié bénéficiaire de l'accord, il instruit cette demande au moyen d'une fiche récapitulative de carrière et d'historique salarial qu'il transmet au comité national d'analyse des situations individuelles.

La fiche récapitulative de carrière indiquera en particulier : la position et rémunération actuelle de la salariée, son évolution salariale ainsi que son historique de carrière (suspension de contrat, congé maternité, congé parental, travail à temps partiel, comptes-rendus d'entretien...).

Le comité national est placé sous la responsabilité de la Direction Global Reward et est composé de représentants RH des différents établissements ainsi qu'un représentant de la Direction des politiques sociales. Il se réunit trois fois par an, entre janvier-février, mai-juin et septembre-octobre. Son rôle est d'analyser les situations individuelles des salariés dont il est saisi et de statuer sur les actions à prendre le cas échéant.

Il est précisé que toute analyse du profil référent sera précédée d'une analyse du juste positionnement de la salariée (cotation/matrice). Si cette analyse conduit au repositionnement de la salariée, l'analyse du profil référent devra en tenir compte.

L'analyse et les décisions prises par le comité à l'aune de cette dernière font l'objet d'un retour motivé au cours d'un entretien de restitution avec la salariée et un représentant de Direction des Ressources Humaines de son établissement.

12.3 – La Formation interne (salarié de l'entreprise)

Dans l'objectif d'un développement de carrière identique à l'ensemble des salariés, le salarié en situation de handicap bénéficiera des mêmes formations.

Dans le cas où un salarié ayant la reconnaissance de travailleur handicapé serait dans l'impossibilité de suivre une formation en raison de son handicap, l'accès serait facilité par des modes appropriés, comme la formation à distance, le e-learning, les cours particuliers, une adaptation éventuelle des rythmes de formation...

Sur avis du médecin du travail, le salarié en situation de handicap pourra bénéficier d'une information ou d'une formation ciblée sur la gestion de son propre handicap sur son poste de travail.

12.4 – La Formation destinée à du personnel externe

L'entreprise s'engage à apporter une aide à des personnes en situation de handicap externes à l'entreprise afin de viser une intégration dans le milieu ordinaire et/ou dans la réalisation d'un projet professionnel correspondant aux métiers présents dans l'entreprise. Cette formation pourra prendre toute forme de contrats (alternance, stages, période d'observation, ...). Un tuteur volontaire accompagnera la personne tout au long de sa période de stage ou d'alternance.

Une recherche de multiples partenariats avec les établissements d'enseignement et de formation, sera faite afin de mettre en place des formations spécifiques d'adaptation à nos métiers (AFPI, AFPA, CRP...) pour permettre la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap issues de ces centres.

Ce type de formation se veut professionnalisante et certifiante.

La Direction s'engage à titulariser 50% des personnes ayant acquis le titre professionnel ou le diplôme à l'issue d'un programme de type FIAM.

Article 13 – Des moyens d'accompagnement des salariés

- Demi-journées d'absence :

Les personnes bénéficiaires peuvent bénéficier chaque année de 6 demi-journées d'absences autorisées, rémunérées comme temps de travail effectif, pour tout événement lié à leur handicap (rendez-vous médicaux et administratifs, forum, salon, handisportif, ateliers ou groupe de travail). Ces jours d'absence n'auront pas d'impact sur les primes ou autres éléments de rémunération liés à la présence.

Ces absences font l'objet d'une information préalable du manager.

Dans le cas où la personne aura fait l'objet d'un dossier de reconnaissance / d'un handicap « lourd » accepté par l'administration, le nombre de demi-journées d'absence qui pourront être prise par le salarié est porté à 10.

Le contingent de 6 ou 10 demi-journées d'absence ne donne pas lieu à proratisation en fonction de la durée du travail et/ou de la date d'entrée/de sortie du salarié bénéficiaire.

Cette mesure n'est pas prise en charge sur le budget handicap.

- Autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée de deux heures

Les salariés bénéficiaires peuvent s'absenter pour des raisons liées à leur handicap pour une durée de deux heures maximum. Cette absence rémunérée est tolérée mais doit rester exceptionnelle. Elle sera gérée en fonction de la situation et de la fréquence en concertation avec le management, la RH et le pôle RH-RSE.

Le salarié devra informer suffisamment à l'avance son manager (une semaine sauf urgence). Le salarié fera suivre dans les 48 heures de l'absence au service paie, avec copie au pôle RSE, le justificatif d'absence conformément aux dispositions ci-dessus.

Dans le cas spécifique où le salarié souhaite garder la confidentialité sur le motif de cette absence, il pourra transmettre son justificatif au médecin du travail qui aura la charge d'informer le service paie tout en préservant le secret médical.

Article 14 – Le rapprochement avec le secteur du travail protégé et adapté

L'entreprise s'attachera à développer sa politique de sous-traitance avec le milieu protégé dans une démarche de partenariats.

En fonction des offres de services existantes ou en cours de développement auprès des différents ateliers protégés locaux, une recherche de prestations supplémentaires sera effectuée en correspondance avec l'activité de chaque site. En particulier, le coordinateur local listera l'ensemble des offres de sous-traitance proposées par les différents ESAT ou EA locaux susceptibles d'intervenir sur un des établissements de l'entreprise.

L'entreprise s'engage à continuer ses efforts sur le développement du chiffre d'affaires, sur chacun des sites. Elle se fixe comme objectif de faire progresser le chiffre d'affaires du secteur protégé de 5% sur la durée d'application du présent accord, soit en se référant au chiffre d'affaires de l'année 2021, une augmentation de 20k€ par an.

Pour ce faire, l'entreprise s'engage dans une aide au développement par l'amélioration des performances des ateliers protégés (action qualité, formation, développement commercial, aide aux investissements de démarrage d'une activité, ...) et en procédant à des audits : qualité de la prestation, gestion financière et sociale.

Les frais de restauration pouvant représenter un frein à l'acceptation d'une mission de la part d'un travailleur du secteur protégé sur un de nos sites, l'entreprise s'engage à verser une aide financière à des ESAT et/ou EA intervenants. Cette aide viendra compenser le surcoût des repas pris à la cafétéria par les salariés de ces structures. Elle sera contractualisée dans le cadre d'une convention annuelle de partenariat.

L'entreprise travaille également avec des ESAT ou EA proposant de la mise à disposition de personnel et pourra adhérer à des Groupements d'Employeurs Travailleurs Handicapés (GETH) ou Groupements d'Employeurs pour l'insertion et la Qualification pour les Travailleurs Handicapés (GEIQTH).

Afin d'améliorer le processus d'intégration des personnes mises à disposition des ESAT, EA ou Groupement d'employeur, une convention entre les CSE et l'employeur pourra être signée afin de permettre aux salariés de ces entreprises de pouvoir bénéficier des œuvres sociales et culturelles.

L'entreprise garantit aux travailleurs des GETH et GEIQTH que :

- l'entreprise, pour chaque salarié mis à sa disposition, est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail.
- les salariés du GETH et GEIQTH ont accès, dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés.

En fonction des besoins et des profils proposés, il sera mis en place des stages ou des contrats de détachement en vue de préparer l'insertion de ces personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail. Un accompagnement spécifique est mis en place en collaboration avec l'ESAT. Un tuteur interne volontaire sera nommé et spécialement sensibilisé au handicap de la personne.

Enfin, l'entreprise s'engage à développer un partenariat avec le réseau GESAT, acteur de l'économie sociale et solidaire afin de renforcer son partenariat (réseau, outils, accompagnement...) avec les établissements du STPA

Article 15 – Maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap

Les parties au présent accord sont convenues du renforcement de la sécurisation des parcours d'évolution ou de transition professionnelle en interne, à défaut en externe, des salariés en situation de handicap.



life.augmented

Article 15.1. – La mise en œuvre du plan de maintien dans l'emploi pour les salariés en situation de handicap

Le maintien en emploi implique de restaurer ou sauvegarder la dynamique professionnelle du salarié concerné et d'améliorer la mobilité interne et la construction de parcours professionnels. Il tend à favoriser le maintien dans l'emploi interne, ou, à défaut, externe. Chaque fois qu'un salarié en situation de handicap rencontrera des difficultés à occuper son poste de travail, une procédure structurée de maintien dans l'emploi sera engagée selon les étapes suivantes :

1. Prévention de l'inaptitude au poste de travail

- échanges entre les acteurs pluridisciplinaires pour recueillir les informations utiles et mener des réflexions destinées à favoriser le maintien dans l'emploi
- étude des possibilités d'aménagement du poste de travail
- à défaut d'aménagement possible du poste, étude de reclassement interne sur un autre poste avec ou sans reconversion professionnelle.

2. En cas d'inaptitude, le maintien dans l'emploi en interne (au sein de ST France)

- recherches des possibilités de reclassement interne
- association de la commission locale de maintien dans l'emploi

3. En cas d'inaptitude au poste de travail et à défaut de reclassement interne, le maintien dans l'emploi en externe

- à défaut de possibilités de reclassement interne, accompagnement à la recherche de solutions en externe
- maintien dans l'entreprise pendant une durée longue pendant la phase d'élaboration du projet professionnel

Article 15.2 – La prévention de l'inaptitude au poste de travail

- Les acteurs du maintien dans l'emploi

Lorsqu'une personne en situation de handicap est confrontée à des difficultés pour tenir son poste de travail, soit du fait de l'évolution de ses capacités physiques ou mentales, soit du fait de l'évolution des conditions matérielles de son poste, il est nécessaire de mettre en œuvre des mesures effectives pour assurer son maintien dans l'emploi.

Agir de manière effective en vue de maintenir dans l'emploi un travailleur en situation de handicap nécessite notamment d'agir de façon préventive et pluridisciplinaire. La démarche s'appuie sur l'intervention coordonnée des acteurs, à savoir le principal intéressé (le salarié), son manager, son CC-RH/HRBP, un représentant des services de santé au travail (ex. l'infirmier, le médecin du travail ou l'ergonome), un représentant de l'équipe RSE et tout autre expert interne (ex. préventeur EHS) le cas échéant. L'intervention coordonnée de ces acteurs permet notamment l'examen des demandes d'engagement de dépenses dans le cadre du maintien dans l'emploi qui seront financées sur le budget du présent accord. Chaque fois que cela sera possible, des cofinancements seront recherchés avec les organismes compétents.

Le salarié en situation de handicap pourra être accompagné par un représentant du personnel de l'entreprise.

Dans le cas où le salarié est déclaré apte avec réserves et pour lequel le médecin du travail présente un risque prononcé court-terme d'inaptitude, il pourra lui être proposé de recourir aux prestations d'un cabinet externe de consultants, choisi par STMicroelectronics, spécialisé dans le maintien de l'emploi. STMicroelectronics pourra le cas échéant financer la réalisation de ce bilan professionnel au bénéfice de l'intéressé.

- Le maintien dans l'emploi au poste de travail : l'aménagement de la situation de travail

L'adaptation d'une situation de travail nécessite la mobilisation concertée de l'ensemble des acteurs susvisés, les moyens ainsi que les réseaux compétents. Elle peut se traduire par de nombreuses mesures telles qu'un aménagement de poste, un aménagement organisationnel ou d'horaire, une mission de réadaptation, des prestations de consultants (psychologues, ergonomes etc...), un bilan professionnel, un tutorat, une assistance humaine, etc...

Lorsque l'aménagement du poste de travail implique la mise en place d'un nouvel équipement ou de nouvelles procédures de travail, le salarié bénéficiera de la formation adéquate.

STMicroelectronics pourra faire appel :

- aux compétences internes en ergonomie, notamment acquises par le personnel en charge de l'étude et de l'amélioration des postes au moyen de formations spécifiques
- aux compétences en ergonomie du service de santé au travail
- à des sociétés externes telles que des consultants ergonomes ou des services de maintien dans l'emploi.

Dans le cas particulier du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap psychique, il peut être fait appel, par le médecin du travail, aux compétences spécifiques d'un cabinet de psychologues du travail externe dans le strict respect de la confidentialité médicale. Dans le cas où cet accompagnement conduit également la personne à déposer un dossier de demande de RQTH, cette action sera considérée comme s'inscrivant dans le cadre du présent accord jusqu'à la délibération de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH),

- Le maintien dans l'emploi en interne, à défaut d'aménagement possible du poste de travail

A défaut d'aménagement possible du poste, les acteurs du maintien dans l'emploi pourront réorienter leurs réflexions vers l'étude d'un reclassement interne sur un autre poste de travail avec ou sans reconversion professionnelle.

- Accompagnement des acteurs

Afin de concourir à une meilleure compréhension des rôles de chacun et à une coordination plus effective sur l'ensemble des établissements, une fiche méthodologique relative au maintien dans l'emploi est mise à disposition auprès des CC-RH, HRBP et DRH des établissements.

Article 15.3 - En cas d'inaptitude, le maintien dans l'emploi en interne (au sein de ST France)

Dans l'hypothèse où les actions préalables en matière de maintien au poste de travail n'auraient pu aboutir ou encore, à supposer que la médecine du travail prononce une inaptitude sans qu'elle n'ait été en mesure, par extraordinaire, de prévenir de sa décision, un salarié en situation de handicap peut être reconnu inapte par la médecine du travail,

- Les mesures d'accompagnement dans le cadre de la notification d'inaptitude

Lorsqu'un salarié en situation de handicap est reconnu inapte par la médecine du travail, STMicroelectronics étudie les solutions viables de reclassement au sein de l'entreprise afin de satisfaire à son obligation de reclassement (hormis les cas où l'employeur est dispensé de reclassement). Cette obligation se traduit par la recherche d'un autre poste de travail approprié aux capacités du salarié inapte, assorti, le cas échéant, d'aménagements ou de formations courtes nécessaires. Toute offre ferme de reclassement interne doit préciser l'établissement, la



life:augmented

classification (le classement de l'emploi à compter du 1^{er} janvier 2024), le régime horaire (journée, 2x8, nuit, week-end...) et, s'agissant d'un poste en équipes postées, de l'équipe d'appartenance. Il est rappelé que si la rémunération du poste de travail proposé est inférieure à la rémunération correspondant au poste pour lequel le salarié a été déclaré inapte, ce dernier bénéficie d'un maintien temporaire de salaire selon les modalités précisées par la nouvelle convention collective de la métallurgie applicable au 1^{er} janvier 2024.

Ceci suppose rapidement, à la suite de l'avis d'inaptitude, l'intervention pluridisciplinaire des acteurs précités, qui démarrent les recherches de reclassement interne. A l'occasion de son échange par tous moyens avec le salarié en situation de handicap à la suite de cet avis d'inaptitude, le CC-RH/HRBP adresse à ce dernier un document explicatif récapitulant notamment le processus applicable et les options possibles, ainsi que les coordonnées des contacts-clé.

Il est également proposé au salarié de recourir aux prestations d'un cabinet externe de consultants, choisi par STMicreoelectronics, spécialisé dans le maintien de l'emploi. STMicreoelectronics prend en charge l'intégralité des coûts liés à la prestation. A ce stade, l'accompagnement se destine à permettre au salarié d'échanger en toute confidentialité sur sa situation avec un tiers et de l'aider ainsi à identifier ses compétences et d'éventuelles pistes de réorientation professionnelle qui pourraient permettre d'aboutir à un reclassement au sein de l'entreprise ou, à défaut, un reclassement externe.

Sur demande du salarié, STMicreoelectronics finance la réalisation d'un bilan de compétences au bénéfice de l'intéressé.

- La commission locale de maintien dans l'emploi

La commission locale de maintien dans l'emploi est réunie dès que les recherches de reclassement ou d'éventuelles solutions alternatives ont abouti.

- Le bilan des recherches de reclassement interne

Dans les 8 jours calendaires suivant la commission locale de maintien dans l'emploi, le CSE d'établissement, pouvant se réunir à distance, est consulté sur la ou les éventuelles propositions de reclassement interne, ou, à défaut, sur l'impossibilité de reclassement.

A l'issue, le CC-RH/HRBP s'entretient avec le salarié, et le cas échéant, avec le représentant du personnel de son établissement pour faire le point sur sa situation :

- Dans l'hypothèse où une offre ferme de reclassement interne, compatibles avec ses restrictions médicales, lui est proposée, le salarié dispose d'un délai de 8-15 jours calendaires pour se positionner (acceptation écrite sans condition ou refus) :
 - o l'acceptation du salarié de la proposition de reclassement entraîne la signature d'un avenant contractuel à durée indéterminée ;
 - o le refus entraîne la poursuite de la procédure de licenciement pour inaptitude selon les conditions légales.
- Dans l'hypothèse d'une impossibilité de reclassement interne, le salarié pourra bénéficier, s'il le souhaite, d'une démarche d'accompagnement à la mobilité externe, et ce dans la continuité des éventuelles premières réflexions de reconversion professionnelle engagées avec le cabinet externe de consultants.
- Dans l'hypothèse où une mission temporaire en interne lui serait proposée, le salarié dispose d'un délai de 8-15 jours calendaires pour se positionner (acceptation écrite sans condition ou refus) :



life.augmented

- o l'acceptation du salarié de l'offre de reclassement entraîne la signature d'une lettre de mission ou d'un avenant contractuel à durée déterminée ;
- o le refus ne prive pas le salarié d'une démarche d'accompagnement à la mobilité externe ;
- o le terme de la mission temporaire donne lieu à une nouvelle recherche systématique de reclassement interne ou éventuellement d'accompagnement à la mobilité externe. Un accompagnement à la mobilité externe pourra le cas échéant se faire en parallèle dès lors que cela est compatible avec l'exercice de la mission temporaire. En tout état de cause, au terme de la mission temporaire, STMicroelectronics étudie à nouveau les solutions viables de reclassement interne.

- Engagements du salarié pendant cette période

Le salarié s'engage à travailler, avec le concours du cabinet de consultants, de manière proactive à l'élaboration de son projet professionnel. Cela se traduit par la prise d'initiative de démarches permettant de faire avancer sa réflexion et la concrétisation de son projet, une assiduité et une réactivité certaine dans le cadre de ses échanges avec le cabinet de consultants et les autres acteurs engagés dans l'élaboration de son projet professionnel.

Un ordinateur est mis à sa disposition au sein de son établissement de rattachement afin que le salarié puisse avoir accès à une messagerie et à des ressources documentaires.

Le salarié est tenu à une obligation de loyauté à l'égard de STMicroelectronics, ainsi qu'à des obligations de discrétion et de confidentialité en vertu du contrat de travail qui le lie à l'entreprise.

Article 15.4 – En cas d'inaptitude au poste de travail et à défaut de reclassement interne, le maintien dans l'emploi en externe

A défaut de reclassement interne, ce dispositif spécifique d'accompagnement a pour finalité de sécuriser le parcours professionnel d'évolution ou de transition professionnelle en externe d'un salarié inapte en situation de handicap. Un plan d'actions est élaboré avec le représentant de l'équipe RSE, le cabinet de consultants et le salarié en fonction de sa situation, notamment au regard de son handicap et des moyens de compensation mis en œuvre. Dans les conditions précitées, il est proposé au salarié un accompagnement personnalisé dans le cadre de la construction d'un projet professionnel tenant compte de ses aspirations de développement professionnel, de ses aptitudes professionnelles et personnelles et de ses contraintes.

Ce dispositif repose sur trois principes essentiels :

- une démarche volontaire du salarié
- l'élaboration d'un projet professionnel défini et validé (par le représentant de l'équipe RSE sur avis du prestataire d'accompagnement) de manière à garantir, dans la mesure du possible, l'efficacité durable et la viabilité de celui-ci
- l'engagement du salarié de prendre l'initiative de la rupture de contrat de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle dans les conditions définies par le présent accord.

Le projet professionnel peut s'entendre :

- d'un projet de création ou de reprise d'entreprise
- d'un projet de reconversion professionnelle
- d'une prise de poste en externe
- d'un projet personnel



life.augmented

- La période optionnelle de mise en disponibilité

En fonction de l'avancée de l'élaboration de son projet professionnel et sur avis du consultant externe et du représentant de l'équipe RSE, le salarié peut opter ;

- soit, au besoin, pour une période de mise en disponibilité préalable de 2 mois maximum formalisée par la voie d'un avenant contractuel, et ce préalablement à la signature d'une rupture conventionnelle prévoyant une date de rupture du contrat de travail dans un délai de 6 ou 9 mois à compter de la date de signature de celle-ci ;
- soit pour la signature d'une rupture conventionnelle prévoyant une date de rupture du contrat de travail dans un délai de 6 ou 9 mois à compter de la date de signature de celle-ci .

Pendant la période de mise en disponibilité, le salarié est dispensé de toute activité professionnelle afin de se consacrer à l'élaboration de son projet avec le cabinet de consultants, tout en percevant sa rémunération aux échéances normales de paie comme s'il poursuivait son activité. Pendant cette période, le cabinet de consultants accompagne le salarié dans la bonne préparation et la concrétisation du projet. Il l'accompagne également lors de procédures telles que la demande d'aides financières, d'investissement et remboursement des frais de déplacement.

Si l'une des situations suivantes se produit :

- le salarié est déclaré invalide de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie et sera donc pris en charge par la couverture prévoyance de l'entreprise, sauf s'il demande à poursuivre son projet ;
- le salarié renonce par écrit à l'accompagnement tel que défini dans le présent article ;
- le salarié reporte ou refuse, sans motif valable, de se présenter aux entretiens d'embauche ou de suivi par les structures d'accompagnement ou tarde, sauf motif impérieux, à répondre aux sollicitations des interlocuteurs internes ou externes à l'entreprise engagés dans la démarche d'accompagnement ;
- le salarié refuse une proposition d'emploi interne à son établissement de rattachement qui correspond cependant à la définition de son projet professionnel.

Il est mis un terme à la période de mise en disponibilité et la procédure de licenciement pour inaptitude se poursuit.

Au terme de la période de mise en disponibilité, STMicroelectronics étudie à nouveau les solutions viables de reclassement interne.

- Les mesures financières d'accompagnement

La réalisation du projet professionnel peut s'accompagner d'aides financières, validées par le représentant de l'équipe RSE sur avis du cabinet de consultants, en fonction du type de projet telles que prévue en annexe à titre informatif.

- Organisation de la rupture du contrat de travail

La réalisation du projet professionnel se traduit par la rupture du contrat de travail dans le cadre de la rupture conventionnelle prévue par les dispositions légales.

La signature de la rupture conventionnelle intervient au terme de la période de mise en disponibilité de 2 mois ou après le terme de la (des) période(s) de mission temporaire.

La rupture conventionnelle fixe une date de rupture du contrat de travail dans un délai de 6 ou 9 mois à compter de la date de signature de celle-ci.

La rupture conventionnelle donne lieu au versement d'une indemnité de rupture calculée selon les dispositions légales ou conventionnelles, au plus favorable pour le salarié.

Pendant cette période :

- le salarié est dispensé de toute activité professionnelle afin de se consacrer à l'élaboration de son projet professionnel...
- tout en percevant sa rémunération aux échéances normales de paie comme s'il poursuivait son activité.
- sous réserve que l'expérience professionnelle envisagée s'intègre dans le cadre de son projet professionnel et dans le respect de l'obligation de loyauté qui lie le salarié à STMicroelectronics, le salarié peut s'engager dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI auprès d'un autre employeur.

Dans l'hypothèse où le salarié viendrait à accepter une offre d'emploi en interne, un nouveau contrat de travail avec une reprise intégrale de l'ancienneté serait conclu au terme de la rupture conventionnelle.

Article 16 – Prime spéciale d'ancienneté

Les salariés bénéficiaires du présent accord qui en raison de leur situation de handicap ont une activité à temps réduit dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique ou dans le cadre d'une invalidité reconnue par la sécurité sociale bénéficieront du versement de la prime spéciale d'ancienneté en vigueur au sein de STMicroelectronics.

Le salaire de référence pris en compte pour le versement de la prime spéciale d'ancienneté est calculé sur la base de l'assiette suivante :

Appointement contractuel de base de l'intéressé + prime d'ancienneté mensuelle (pour les OATAM) reconstitué sur la base d'un équivalent temps plein.

Elle est versée à l'occasion de la paie qui suit la date anniversaire.

Il est précisé que cette mesure s'applique aux salariés qui ont pris une activité à temps réduit (temps partiel thérapeutique ou invalidité reconnue par la sécurité sociale) dans les 24 mois précédant la date d'anniversaire des 20, 30 ou 40 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 17 – Le budget prévisionnel

Le budget de l'année N sera estimé à la fin de l'année N-1 en fonction du taux d'emploi déclaré dans la DOETH et correspondra à la somme des contributions volontaires calculées pour chacune des entités juridiques. En mars de l'année N+1, le budget sera réévalué en fonction de la nouvelle DOETH.

La répartition des dépenses respectera les proportions définies ci-dessous.

Cette répartition 2022 pourra être modifiée pour les années suivantes par avenant, sur proposition de la Commission Handicap Nationale. A défaut d'avenant, la répartition ici définie continuera d'être appliquée.

ACTIONS	% Budget
Coordination, suivi, dynamisation de l'accord d'entreprise :	15%
- coordinateur	
- comité de pilotage	
- benchmark, développement de réseaux externes	
- ...	
Action de communication :	10%



life.augmented

<ul style="list-style-type: none">- journal interne, affichage, plaquette d'information, , développement de réseaux internes- actions spécifiques de sensibilisation- conférences ouvertes- participation aux manifestations, forums, liés au handicap- ...	
Recrutement et intégration : <ul style="list-style-type: none">- sélection de candidats et prestation de recrutement (cabinets spécialisés)- bilans et formation pour amélioration de l'employabilité- formation en alternance (FIAM, ...)- formation de préparation à l'alternance (CIPi, AOF, ...)- tutorat- ...	20%
Formation : <ul style="list-style-type: none">- formation sur le handicap (tuteur, manager, collègues de travail, IRP, DRH...)- bilans et formation pour l'amélioration de l'employabilité- compétences en ergonomie- ...	5%
Rapprochement avec le secteur du travail protégé et adapté : <ul style="list-style-type: none">- étude des possibilités d'accroissement des marchés- support à la mise en œuvre de nouvelles activités- aide au développement- ...	5%
Maintien dans l'emploi et aménagement des postes de travail et aide matérielle à la personne en situation de handicap : <ul style="list-style-type: none">- commission de maintien dans l'emploi- accompagnement de situation difficile- étude de poste (interne ou externe)- matériel spécifique- aide spécifique (transport, logement, ...)- étude et travaux d'accessibilité de l'environnement de travail, salle de réunion, espaces communs, ...- étude et travaux d'accessibilité de l'environnement de travail, salle de réunion, espaces communs, ...- ...	40%
Innovations technologiques : <ul style="list-style-type: none">- - Projet autonomie- ...	5%

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS FINALES

Article 18 – Durée et validité de l'accord

Conformément aux dispositions légales, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2023 et prendra fin le 31 décembre 2025.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord est soumis à l'agrément de l'autorité administrative compétente, la DRIEETS des Hauts de Seine. En cas de refus de l'autorité administrative compétente, cet accord sera réputé nul et non avenu.

Article 19 – La Commission Paritaire Nationale de Suivi de l'Accord Handicap

Elle est composée de :

- Représentants de la Direction dont le responsable du Pôle RH-RSE,
- 3 membres de chaque Organisation Syndicale représentative signataire.

La commission assure le suivi du déploiement du présent accord. A l'occasion de la présentation annuelle du bilan consolidé des dossiers d'inaptitude adressés dans le cadre des commissions locales de maintien dans l'emploi, la commission peut formuler des propositions sur l'ensemble des projets et actions permettant la tenue des engagements pris dans cet accord. La commission peut également proposer une révision de la répartition des dépenses budgétaires.

Courant 2023 la Direction s'engage à proposer à la commission une solution expérimentale de suivi spécifique des salariés en situation de handicap, sur un ou plusieurs établissements. Cet outil doit favoriser l'intervention pluridisciplinaire des acteurs du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap et la détection précoce de difficulté.

Dans les 6 mois avant le terme de l'accord une réunion spécifique de la commission sera organisée, pour partager le bilan global de l'application du présent accord et identifier, le cas échéant, les évolutions qui permettraient de progresser toujours davantage.

Lors de la première réunion, la commission définira les indicateurs qui seront suivis.

Article 20 – Révision

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions du Code du travail, à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ou de la Direction pour tenir compte d'une réforme législative qui aurait un impact significatif sur l'application du présent accord et/ou pour prendre en compte les conclusions de la Commission Paritaire Nationale de Suivi qui nécessiteraient d'être intégrées au présent accord avant le terme de celui-ci.

En effet, les parties souhaitent être engagées dans une démarche de progrès continu et par là-même se doter des moyens de pouvoir vérifier régulièrement l'efficacité des actions définies au soutien des politiques sociales de l'entreprise.

Article 21 – Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé sur la plateforme du ministère du travail à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Il sera également déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

Enfin, le présent accord sera publié sur BeST dans la rubrique des accords d'entreprise.

A Montrouge, le 21 décembre 2022

L'ensemble des entités STMicroelectronics de l'UES, tel que défini par l'accord d'entreprise relatif à la reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale du 22 décembre 2011 et ses avenants.

Représenté par **Jocelyn MARTIN**, Directeur des Ressources Humaines ST France, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,



Pour les **Organisations Syndicales Représentatives**, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central,

CFDT

M. Eric POTARD
Délégué Syndical Central



CFE-CGC

M. Jean-Pierre KILEDJIAN
Délégué Syndical Central



CGT

Mme Sandy BEL
Déléguée Syndicale Centrale

Annexe 1

A titre indicatif et conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur, donc sous réserve d'éventuelles modifications ultérieures, les bénéficiaires de l'accord sont listés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail. Il s'agit :

1° Des travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;

2° 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 ;

3° 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 ;

4° Des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, à savoir notamment :

- Les invalides titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres, des expéditions déclarées campagnes de guerre ou des opérations extérieures ;
- Les victimes civiles de guerre ;
- Les sapeur-pompier volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service ;
- Les victimes d'un acte de terrorisme ;
- Les personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;
- Les personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.

5° Des bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

- Les conjoints, partenaires de Pacs, concubins d'une des personnes citées à l'article L.241-2 susvisé, décédées ou portées disparue dans les circonstances imputables aux situations précédemment définies ;
- Les orphelins de guerre et pupilles de la Nation âgés de moins de 21 ans au moment des faits.

9° 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-pompier volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° 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 ;

11° Des titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Annexe 2

Glossaire

AFPA : Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes

L'AFPA favorise l'insertion des demandeurs d'emploi, et permet la formation professionnelle des travailleurs. Elle organise principalement des formations longues (en général 6 mois à temps plein) pour des demandeurs d'emploi mais aussi des stages en faveur de salariés au titre du congé individuel de formation ou du plan de formation de l'entreprise. Les formations proposées sont sanctionnées par un Titre Professionnel, délivré par le ministère de l'Emploi.

AGEFIPH : Association nationale pour la Gestion du Fond d'Insertion Professionnelle des personnes Handicapés

Partenaire de la politique de l'emploi menée par les pouvoirs publics, l'Agefiph est aujourd'hui un acteur central de l'emploi des personnes en situation de handicap. L'AGEFIPH a une mission de service public qui s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'Etat. C'est une association privée au service des personnes reconnues travailleurs handicapés et des entreprises. Elle leur apporte des aides et des conseils ainsi que l'appui d'un réseau de prestataires sélectionnés par ses soins.

L'AGEFIPH poursuit trois objectifs principaux :

- Améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs en situation de handicap
- Aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés ayant la reconnaissance de travailleur handicapés
- Approfondir la connaissance de la population active handicapée.

ARPEJEH : Accompagner la Réalisation des Projets d'Etudes de Jeunes Elèves et Etudiants Handicapés

Association d'intérêt général, régie par la loi du 1er juillet 1901, réunissant des entreprises et des acteurs publics de tous secteurs, engagés dans une politique active en faveur de l'emploi des personnes handicapées, de l'égalité des chances et de la diversité.

ARPEJEH met à la disposition de toutes et tous, de la troisième jusqu'aux études supérieures, au sein d'entreprises majeures, des interlocuteurs professionnels permanents et stables pour permettre à tous des choix d'orientation cohérents, informés et efficaces.

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

Cette commission, instituée par la loi du 11 février 2005, a pour objet de remplacer, depuis le 1er janvier 2006 :

- Les commissions départementales de l'éducation spéciale (CDES), compétentes pour les demandes de prestations concernant des personnes handicapées jusqu'à 20 ans ;
- Les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP), compétentes pour les demandes de prestations concernant les adultes handicapés à partir de 20 ans. Cette commission prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée, notamment en matière de prestations et d'orientations.

Cap Emploi :

Association qui développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap

Deux grandes missions :

- Accompagnement vers l'emploi
- Accompagnement dans l'emploi

L'expertise de Cap emploi se fonde sur un principe de compensation en lien avec le handicap et en complémentarité avec le droit commun.

CIPI : Contrat d'Insertion Professionnel Intérimaire

Le CIPI est un contrat spécifique du travail temporaire qui permet d'acquérir un premier niveau de compétence pour débiter dans un nouveau métier. Il propose une alternance entre des périodes de formations externes et des missions en entreprise. Pour les CIPI déployés à ST, il s'agissait de faire évoluer ce dispositif pour satisfaire des personnes confrontées à des situations de handicap ainsi que des niveaux et des projets professionnels différents.

ESRP : Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle

Les Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP) (anciennement appelé CRP), accueillent des personnes reconnues travailleur handicapé afin de les aider dans leur reconversion professionnelle ou la préparation d'un projet d'insertion en leur proposant différents parcours. Les frais de fonctionnement et des prestations de l'ESRP sont pris en charge par l'assurance maladie.

DRIEETS : Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

La DRIEETS reprend les missions précédemment assurées par la DIRECCTE (Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence de la Consommation, du Travail et de l'Emploi).

La DRIEETS est l'interlocuteur unique, au niveau régional, pour toute question concernant notamment :

- la politique du travail et l'inspection du travail ;
- le contrôle du bon fonctionnement des marchés et des relations commerciales et la protection des consommateurs ;
- la politique de l'emploi (accès et retour dans l'emploi, développement de l'emploi et des compétences, formation professionnelle) ;
- les politiques de cohésion sociale (protection des personnes vulnérables, lutte contre les exclusions).

Déficience

La déficience est définie par l'OMS comme : "*Toute perte de substance ou altération d'une structure ou fonction psychologique, physiologique ou anatomique.*" La déficience correspond à l'aspect lésionnel du handicap. Pour prendre un exemple, l'arthrose de la hanche peut avoir pour conséquence une déficience motrice. Elle peut être un état temporaire ou permanent. Elle n'implique pas forcément que l'individu soit considéré comme malade.

Déficiences intellectuelles :

Déficiences de fonctions cognitives, elles se caractérisent par des difficultés de compréhension, d'exécution, de mémorisation, d'attention qui nuisent à la communication, l'autonomie sociale et professionnelle, la stabilité émotionnelle ou le comportement.

Déficiences motrices :

Incapacités plus ou moins graves, innées (hémiplégie) ou acquises (trauma), stabilisées ou évolutives.

Déficiences psychiques :

Elles désignent les conséquences durables de la maladie mentale qui entraîne des difficultés relationnelles, communicationnelles, du comportement (névrose, psychose...)

Déficiences sensorielles :

Déficience visuelle qui s'évalue d'après l'acuité visuelle, qui est la faculté de percevoir les détails. Une perte à ce niveau implique une diminution de la netteté et de la clarté de la vision de près.

Déficience auditive, appelée aussi surdité, est une dégradation définitive de l'audition provenant d'une altération du système auditif.

DOETH : Déclarations d'Emploi des Travailleurs Handicapés

La DOETH est une déclaration administrative annuelle obligatoire. Elle doit être remplie toutes les entreprises depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle réforme de la loi, le 1^{er} janvier 2020. Elle permet le décompte du nombre d'Unités Bénéficiaires et des Unités Bénéficiaires Equivalentes, dont est déduit le calcul de la contribution volontaire versée à l'URSSAF.

EA : Entreprise Adaptée

Depuis la loi de 2005, l'appellation « ateliers protégés » est devenue Entreprises Adaptées (EA). Les entreprises adaptées font partie du marché du travail. Elles doivent employer au moins 80 % de travailleurs en situation de handicap dans les postes de production. Certaines d'entre elles, appelées Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD), emploient des salariés ne pouvant se déplacer.

Les ESAT et EA ont développé des savoir-faire dans de nombreux domaines d'activité, y compris dans des secteurs de pointe (multimédia, électronique, plasturgie...).

ESAT : Entreprise et Services d'Aide par le Travail

Anciennement appelées Centre d'Aide par le Travail (CAT), ces structures permettent à des personnes lourdement handicapées d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées. Ces établissements médico-sociaux relèvent du milieu « protégé ». Les ESAT sont des prestataires de services. Certains d'entre eux sont spécialisés dans la mise à disposition du personnel pour effectuer des missions dans l'entreprise.

GETH : Groupement d'Employeurs de Travailleurs Handicapés

Association employant des travailleurs en situation de handicap et les orientant vers des entreprises du milieu ordinaire (mise à disposition).

Maladie invalidante :

Toutes les maladies de type respiratoire, digestifs, endocriniens, infectieux qui peuvent entraîner des déficiences ou contraintes plus ou moins importantes.

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

Prévues par la loi « Handicap » du 11 février 2005, les MDPH doivent offrir « aux personnes handicapées un accès unifié à l'information et à l'orientation, destiné à faciliter leurs démarches et la concrétisation de leurs droits ». Ayant pour vocation d'être un guichet unique, cette maison départementale regroupe tous les services et les prestations nécessaires à la vie quotidienne. Elle évalue les besoins de compensation de la personne handicapée et son incapacité permanente sur la base de son projet de vie, et de proposer un plan personnalisé de compensation du handicap.

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

La définition de la qualité de travailleur handicapé est donnée la loi « Handicap » du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : « constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison 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. »

Annexe 3

Information sur les aides financières applicables dans le cadre de l'article 15.4 à la date d'entrée en vigueur du présent accord (à titre indicatif)

Aides à la création d'entreprise

Le cabinet de consultants spécialisés identifié au niveau France pourra accompagner le créateur notamment au travers d'entretiens de diagnostic, d'entretiens d'appui, de formation et de soutien à la création d'entreprise et du suivi post-crédation d'entreprise.

L'aide forfaitaire pour création ou reprise d'entreprise	15.000 € brut
--	---------------

Des aides complémentaires spécifiques :

Aide à l'investissement	6.000 à 18.000 € brut
Aide à la formation professionnalisante	8.000 € TTC maximum
Frais de déménagement (+ de 50 kms)	6.000 € TTC maximum
Frais d'accompagnement à la recherche d'un emploi du conjoint en cas de mobilité géographique du salarié	6.000 € TTC maximum
Aide à la formation du conjoint en cas de mobilité géographique du salarié	5.000 € TTC maximum

Aides à la formation reconversion

Le cabinet de consultants externe pourra accompagner le salarié notamment au travers d'entretiens de diagnostic, d'entretiens d'appui, de formation pilotage de carrière ou atelier APEC.

Frais de formation	10.000€ TTC maximum
--------------------	---------------------

Des aides complémentaires spécifiques

Aide au déplacement	Pour les formations se déroulant à moins de 100 km du domicile du salarié, prise en charge dans la limite de 2000 € brut maximum Pour les formations se déroulant à plus de 100 km du domicile du salarié et nécessitant un hébergement, prise en charge dans la limite de 5000 € brut maximum, Pour les formations se déroulant à l'étranger, prise en charge dans la limite de 7000 € brut maximum.
Frais de déménagement (+ de 50 kms)	6000 € TTC maximum
Frais d'accompagnement à la recherche d'un emploi du conjoint en cas de mobilité géographique du salarié	6.000 € TTC maximum
Aide à la formation du conjoint en cas de mobilité géographique du salarié	5.000 € TTC maximum

Les informations de la présente annexe pourront faire l'objet d'une modification unilatérale par la Direction après information des membres nommément désignés par chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord composant la commission paritaire nationale de suivi.