



**AIRBUS**

Maîtrise des conformités et des risques  
en Santé, Sécurité et Environnement

**Texte réglementaire DS**

Accord d'entreprise 31983 du 16 mars 2023 en faveur de l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap au sein d'Airbus SAS

Entre

**AIRBUS SAS**, représentée par son Directeur des Ressources Humaines,

Monsieur ... ci-après désignée "la Société" *d'une part*,

et

**Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise**, *d'autre part*,

ci-après collectivement désignés "les parties signataires"

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

## **SOMMAIRE**

### **TITRE 1. CADRE GENERAL**

1.1 Contexte

1.2 CHAMP D'APPLICATION ET BÉNÉFICIAIRES DE L'ACCORD

1.3 OBJECTIFS DE L'ACCORD

1.4 BILAN DE L'OBLIGATION LÉGALE

### **TITRE 2. PILOTAGE, MISE EN ŒUVRE, SUIVI DE L'ACCORD ET SENSIBILISATION**

2.1 PILOTAGE DE L'ACCORD

2.2 MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

2.3 SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT DES OBJECTIFS DE L'ACCORD

2.3.1 Comité de pilotage (Steering Committee)

2.3.2 Suivi de l'accord

### **2.4 ACTIONS DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION INTERNE**

2.4.1 Actions de communication interne

2.4.2 Actions de sensibilisation et formation des managers

### **TITRE 3. PLAN D'EMBAUCHE ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT**

3.1 POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET PARTENARIATS SPÉCIALISÉS

3.1.1 Actions de communication externe

3.1.2 Politique d'embauche

3.1.3 Partenariats spécialisés

3.2 PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE

3.3 MESURES FAVORISANT L'INTÉGRATION

3.3.1 Processus nouvel embauché

3.3.2 Préparation des équipes à l'intégration et l'inclusion d'un nouveau salarié en situation de handicap

3.3.3 Suivi de l'intégration

## **TITRE 4. PLAN DE MAINTIEN ET ÉVOLUTION DANS L'EMPLOI**

### **4.1 GESTION DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

#### **4.1.1 Aménagement du poste**

#### **4.1.2 Accompagnement à la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé**

#### **4.1.3 Evolution professionnelle et mobilité des Travailleurs en situation de Handicap**

#### **4.1.4 Gestion du retour à l'emploi et de la reconversion professionnelle**

#### **4.1.5 Gestion de la formation**

### **4.2 MESURES D'ACCOMPAGNEMENT**

#### **4.2.1 Congé payé supplémentaire**

#### **4.2.2 Absences autorisées payées**

#### **4.2.3 Adaptation des horaires**

#### **4.2.4 Télétravail**

#### **4.2.5 Mesure d'aménagement de fin de carrière**

#### **4.2.6 Aides au déplacement**

#### **4.2.7 Aide pour une auxiliaire de vie dans le milieu professionnel pour les personnes à mobilité réduite**

#### **4.2.8 Mesures plafonnées**

##### **4.2.8.1 Forfait consultation de spécialistes**

##### **4.2.8.2 Aides au financement de matériel de vie**

##### **4.2.8.3 Autres aides au déplacement**

##### **4.2.8.4 Aide au financement des prothèses auditives**

##### **4.2.8.5 Aide au financement de lunettes filtrantes basse vision**

### **4.3 ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX ET NUMÉRIQUE**

## **TITRE 5. PLAN DE COLLABORATION AVEC LE SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ**

## **TITRE 6. DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **6.1 DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD**

### **6.2 CLAUSE SUSPENSIVE**

### **6.3 SUIVI DE L'ACCORD**

### **6.4 Sortie du dispositif**

### **6.5 RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD**

### **6.6 DÉPÔT ET PUBLICITÉ**

## **ANNEXES**

ANNEXE 1 : GLOSSAIRE

ANNEXE 2 : CATÉGORIES DE BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

ANNEXE 3 : ORGANISATION DE LA MISSION HANDICAP

ANNEXE 4 : INDICATEURS DE L'ACCORD

ANNEXE 5 : PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DES MACARONS VOITURE

ANNEXE 6 : CHARTE POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI D'UN SALARIÉ EN SITUATION DE HANDICAP

ANNEXE 7 : PROCÉDURE HORS QUOTA POUR LES STAGES ET LES ALTERNANCES

ANNEXE 8 : BUDGET PRÉVISIONNEL

## **PREAMBULE**

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987 modifiée par la loi du 11 février 2005 "pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap" instaurant une obligation d'emploi de ces personnes à hauteur de 6%.

Il tient également compte des modifications issues de la loi du 5 septembre 2018 "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" qui est venue réformer en profondeur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, notamment sur les modalités de réponse à l'obligation d'emploi à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

A cet effet, l'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur de travailleurs en situation de handicap. Ainsi Airbus SAS a conclu un accord agréé pour la période de 2020 à 2022. Cet accord pouvant être renouvelé une fois pour une durée de 3 ans, les parties signataires souhaitent procéder au renouvellement de l'accord agréé initial pour les années 2023 à 2025.

Airbus SAS se doit ainsi de poursuivre ses efforts pour répondre à ces nouvelles dispositions légales en mettant une priorité notamment sur le recrutement de personnes en situation de handicap et en encourageant les personnes en situation de handicap à se déclarer auprès de l'entreprise.

Airbus a signé son premier accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap en 2011.

La politique déployée depuis, nous a permis de faire des progrès constants même si la dernière période d'application a été stable au regard des difficultés engendrées par la crise COVID et des difficultés économiques associées.

En dépit de ce contexte particulier, Airbus SAS souhaite pérenniser et réaffirmer cet engagement citoyen en faveur des personnes en situation de handicap en poursuivant sa politique visant à améliorer leur maintien dans l'emploi ainsi que l'insertion et l'accueil dans l'entreprise dans le cadre d'un nouvel accord couvrant les années 2023-2024-2025.

Au sein d'Airbus, la politique handicap s'inscrit dans la politique de responsabilité sociétale et d'inclusion et de diversité en tant que composante de la politique d'égalité des chances et de non-discrimination.

Elle constitue également un socle essentiel de la politique des Ressources Humaines en lien avec l'Accord de Groupe relatif à l'égalité professionnelle, mais aussi de la politique de prévention des risques professionnels et de santé au travail.

La politique Diversité et Inclusion est impulsée au niveau du Groupe et prévoit notamment la garantie du respect et de la prise en compte des différences de chacun. En effet, Airbus SAS est convaincue que de la diversité naît l'innovation, la créativité, et que c'est un levier fort de performance.

D'ailleurs, l'implication du Groupe dans ce sujet s'est traduite par un travail de mise en commun des mesures pertinentes et efficaces au sein de chaque Division afin d'en dégager un socle commun.

Ce renouvellement de notre accord agréé initial s'appuie donc sur ces échanges ainsi que sur l'état des lieux issu du "pré-bilan" de l'accord agréé 2020-2022 partagé avec les Organisations syndicales et les représentants du personnel qui a permis de recenser les actions efficaces proposées par la Mission Handicap et de cerner les leviers à activer pour améliorer le dispositif d'aides proposé par Airbus SAS.

De plus, un certain nombre d'indicateurs permettront de suivre l'évolution de ces différentes actions.

## **TITRE 1. CADRE GENERAL**

### **1.1 CONTEXTE**

Airbus SAS est le siège social mondial du groupe Airbus et le siège social mondial de la division Airbus Avions commerciaux

Les effectifs de la société Airbus SAS sont de 9789 salariés au 31/12/2022 (CDI et CDD)

Les activités et métiers sont essentiellement tertiaires (achats, finance, informatique, RH, communication, commercial ....), et concernent également pour la division Airbus Avions commerciaux le support aux compagnies aériennes et les programmes commerciaux.

Après des années difficiles avec la Covid-19 et ses impacts économiques associés dont un plan social, les perspectives d'emploi pour la période de renouvellement de l'accord agréé (2023 à 2025) sont favorables, sous réserve d'événements exogènes dans le contexte géopolitique actuel, avec un retour progressif à une activité normale pour nos clients et des montées en cadence de nos programmes de production qui nécessitent un renforcement de nos effectifs axé, notamment, vers les métiers émergents et critiques.

### **1.2 CHAMP D'APPLICATION ET BÉNÉFICIAIRES DE L'ACCORD**

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble du personnel de la Société AIRBUS SAS bénéficiaire de l'obligation d'emploi, et ayant fait connaître auprès de l'employeur leur appartenance à l'une des catégories détaillées en annexe 2 du présent accord.

Sont considérés comme bénéficiaires du présent accord, les bénéficiaires de l'obligation légale d'emploi au sens de l'article L.5212-13 du Code du travail (Annexe 2).

### **1.3 OBJECTIFS DE L'ACCORD**

Cet accord met l'accent sur 4 axes clés, assortis d'objectifs qualitatifs et quantitatifs :

- Il a pour objectif prioritaire d'accroître les mesures relatives au plan d'embauche et à la politique de recrutement. En effet suite à la loi dite "avenir professionnel", les modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi sont désormais recentrées sur l'emploi direct, excluant ainsi la conclusion de contrats de sous-traitance.
- Il s'attache également à développer les actions et pratiques favorisant le maintien dans l'emploi en vue de faire face et anticiper les défis démographiques que nous avons à relever, sans oublier par exemple la montée en compétences et les qualifications.

Ces deux volets constituent le socle obligatoire des accords agréés.

- Toutefois, Airbus SAS souhaite prévoir également des actions complémentaires visant à renforcer les actions de communication et de sensibilisation de l'accord ainsi que les mesures de pilotage et de suivi de l'accord.
- En outre, Airbus souhaite conserver et développer la politique existante relative au recours à l'emploi indirect auprès des secteurs protégés et adaptés.

D'une manière générale, par cet accord, les signataires se fixent pour ambition de continuer à améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap en vue d'atteindre l'obligation légale dans les meilleurs délais. Les signataires affirment également leur profond attachement à l'application du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, d'accès à la formation professionnelle ou d'évolution de carrière des personnes en situation de handicap. En effet, en application de l'article L. 1132-1 du Code du travail : *"Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ».*

Par ailleurs, Airbus consacre au financement du programme pluriannuel de cet accord un montant au moins égal à celui qu'elle aurait dû verser à l'AGEFIPH en l'absence d'accord. Le budget prévisionnel est révisé chaque année, sur la base du montant de la contribution qui aurait dû être versée l'année précédente.

#### 1.4 BILAN DE L'OBLIGATION LÉGALE

L'analyse de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) 2022 pour l'année 2021 permet de constater, au regard des dispositions préalablement en vigueur que le taux d'emploi représentait ainsi 3.75%.

La politique de recrutement "centrée sur la personne" ("people centric") des 3 dernières années, a permis d'intégrer 61 personnes en situation de handicap au sein du personnel d'AIRBUS SAS.

Au 31 décembre 2021, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) s'élevait à 307 collaborateurs dont 48% de Femmes et 52% d'Hommes.

De plus, 54,72 % des bénéficiaires avaient plus de 50 ans avec une grande diversité de handicap.

A titre d'information et sous réserve des résultats officiels de la DOETH de 2022 : le taux d'emploi estimé pour 2022 est de 3,85% (chiffres présentés lors du pré-bilan).

A noter que le taux d'obligation d'emploi actuellement fixé à 6% de l'effectif total de l'entreprise constitue un plancher qui pourra être révisé tous les 5 ans.

## TITRE 2. PILOTAGE, MISE EN ŒUVRE, SUIVI DE L'ACCORD ET SENSIBILISATION

Le bilan de l'accord 2020-2022 démontre que la mise en œuvre d'une politique d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap doit s'appuyer sur une Mission Handicap nationale et être relayée par un véritable réseau d'acteurs "terrain" pour être déclinée au plus proche des collaborateurs.

### 2.1 PILOTAGE DE L'ACCORD

La Mission Handicap est une structure opérationnelle du département "Inclusion & Diversité" rattachée à la Direction des Ressources Humaines ayant compétence sur l'ensemble du périmètre des deux accords d'Airbus France ("Airbus Commercial").

La Mission Handicap coordonne la mise en œuvre opérationnelle et l'animation d'un réseau de Référents Handicap pour Airbus Operations SAS et Airbus SAS avec un référent officiellement nommé pour chaque société afin de renforcer et de porter la politique handi-accueillante au plus près des salariés.

Elle assure la tenue, le suivi et le financement de l'ensemble des objectifs du plan d'actions triennal 2023-2024-2025 du présent accord.

L'ensemble des actions est piloté par un(e) Coordinateur(trice) national(e) qui représente la Mission Handicap d'Airbus en France auprès du réseau externe (associatif, politique, institutionnel et administratif) et mobilise des partenariats externes pour atteindre les objectifs de l'accord.

La Mission Handicap est l'interlocuteur privilégié des salariés en situation de handicap.

*Annexe 3 sur l'organisation de la Mission Handicap*

## **2.2 MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**

Cet accord a l'ambition d'intégrer "le réflexe handicap" dans toutes les expertises métiers en lien avec l'amélioration des conditions de vie au travail des personnes en situation de handicap.

La Mission Handicap s'engage à accompagner la montée en compétences sur le handicap des différents acteurs clés du déploiement de l'accord, via la mise en place d'actions de communication, formation, sensibilisation spécifiques et à favoriser le partage d'expériences.

Pour mener à bien ses actions de suivi, elle dispose d'un outil de gestion de l'effectif des travailleurs en situation de handicap et du budget (OPHIMUM).

La Mission Handicap s'appuie, en fonction des axes de l'accord, sur un important réseau interne et externe :

Au sein d'Airbus SAS:

- Référents Handicap.
- Réseau HRBP.
- Service de santé au travail (Médecins du Travail, Infirmiers, Assistants Sociaux), - Ergonomes et Préventeurs.
- Centre d'expertise, en charge de l'Emploi (Sourceurs, Recrutement, Formation, Mobilité).
- Référent National Secteur Protégé et Secteur Adapté au sein de la Direction des Achats d'Airbus.
- Référent Accessibilité au sein des Moyens Généraux.
- Ambassadeurs dans le business.
- Responsable du projet accessibilité numérique au sein d'Airbus.
- Membres du CSE dont ceux de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).
- Les Sponsors du Handicap (Directeur des Ressources Humaines et Directeurs des principaux services d'Airbus).

A l'extérieur d'Airbus:

- Cabinets et organismes spécialisés, associations.
- CAP Emploi, Pôle Emploi, etc.

La Mission Handicap se fixe comme objectif de coordonner la mise en œuvre opérationnelle de l'accord et de veiller à l'animation du réseau pluridisciplinaire handicap sur les deux Sociétés Airbus Operations SAS et Airbus SAS.

Elle a, à cet effet, renforcé son organisation via la création d'un réseau d'ambassadeurs dans le business dont le rôle est de "porter la parole" de la Mission Handicap, notamment lors d'événements tels que la Semaine du Handicap. Il peut être l'un des premiers points de contact sur les questions relatives à la RQTH.

Le réseau Ambassadeurs est un point de contact dans le business qui peut apporter aux salariés une meilleure compréhension des rôles de la Mission Handicap et des différents acteurs de son réseau interne et externe. Ce réseau sera renforcé avec une dimension interne et transverse à divers pays par la création d'une structure autonome appelée ERG.

Face au constat d'une connaissance insuffisante des dispositifs existants, la Mission Handicap désire mettre l'accent sur l'appropriation du contenu des accords auprès de l'ensemble des salariés et des acteurs du réseau pluridisciplinaire Handicap notamment HRBP, service médical, représentants du personnel et réseau des Ambassadeurs via des groupes de travail basés sur des cas pratiques...

## **2.3 SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT DES OBJECTIFS DE L'ACCORD**

Différentes instances ont été mises en place au sein d'Airbus SAS en vue de suivre et d'accompagner les objectifs et engagements définis dans le présent accord.

### **2.3.1 Comité de pilotage (Steering Committee)**

Le Comité de Pilotage est composé des Sponsors du Handicap au sein d'Airbus et animé par le/la Coordinateur(trice) national(e) de la Mission Handicap. Il a notamment pour mission de formaliser les enjeux politiques, valider les objectifs et les orientations stratégiques, assurer le suivi du plan d'actions, statuer sur le bilan annuel des actions engagées, suivre le budget de l'accord, assurer un arbitrage dans le cas de situations complexes.

Il se réunira deux fois par an pour suivre l'avancement de la mise en œuvre des objectifs et pourra, en cas de nécessité, être réuni de façon exceptionnelle.

Sa composition pourra, en fonction des besoins, être amenée à évoluer pendant la période de l'accord.

### **2.3.2 Suivi de l'accord**

- **Réunion de suivi et d'échanges**

Les parties signataires conviennent de se réunir dans le cadre d'une réunion de suivi et d'échanges ayant pour objet d'examiner les conditions d'application du présent accord, les actions menées et d'évaluer les résultats au travers notamment d'indicateurs définis au niveau d'Airbus SAS.

Cette réunion a lieu une fois par an au niveau d'Airbus SAS et pourra être convoquée de manière extraordinaire, en fonction des besoins, à la demande d'une organisation syndicale signataire de l'accord.

De plus, une autre réunion sera prévue avec pour objet l'organisation de la semaine du handicap et le suivi des mesures de l'accord.

La réunion peut se composer :

- Pour la Direction : d'un représentant des Ressources Humaines, du coordinateur/ coordinatrice de la Mission Handicap, des référents Handicap, du Référent National Secteur Protégé et Secteur Adapté au sein de la Direction des Achats d'Airbus ;
- Pour les Organisations syndicales signataires : de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale signataire de l'accord dont un délégué syndical et/ou un délégué syndical central ou son représentant.
- Des acteurs du réseau pluridisciplinaire handicap, des partenaires internes (acheteurs, communication, moyens généraux,...) et externes pourront éventuellement être associés aux réunions de suivi en fonction des sujets traités.

Les participants devront travailler dans le respect de la confidentialité des sujets traités.

Cette réunion ne se substitue pas aux instances officielles existantes dont les prérogatives restent inchangées.

- **Bilans de l'accord**

Conformément aux dispositions légales, un bilan annuel de la mise en œuvre de l'accord sera présenté en Comité Social et Économique Central (CSE-C) de l'UES avec une présentation distincte pour Airbus SAS et Airbus Operations SAS et en Comité Social et Économique (CSE-E) de chacun des établissements.

Le bilan sera ensuite transmis à la DDETS dont dépend le siège social d'Airbus SAS à la date de signature de cet accord.

Ce bilan sera également présenté lors de la réunion de suivi et d'échange dans le cadre de la réunion sus-citée.

La mise à disposition du bilan se fera conformément aux dispositions prévues à l'issue de la négociation sur la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales.

En outre, la DOETH sera portée à la connaissance du CSE-C et du CSE-E, exception faite de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

- **Indicateurs de suivi**

Les indicateurs de suivi comprennent :

- Les indicateurs de suivi définis dans le présent accord (cf Annexe 4).
- Les autres indicateurs relatifs au handicap, stipulés dans l'accord de Groupe BDESE.

## **2.4 ACTIONS DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION INTERNE**

Dans le cadre de cet accord, les parties signataires entendent renforcer la campagne de communication interne suite au constat d'un manque de connaissance et/ou de compréhension

des dispositifs prévus par Airbus SAS.

Ces actions ont également pour objet de changer de regard sur le handicap, faire évoluer les "à priori" et informer sur le positionnement d'Airbus ainsi que les engagements du nouvel accord.

#### **2.4.1 Actions de communication interne**

La Mission Handicap poursuivra et dynamisera sa communication auprès des collaborateurs, du réseau pluridisciplinaire Handicap et du réseau des Ambassadeurs afin de présenter les nouvelles dispositions du nouvel accord, mais aussi de rappeler celles existantes.

Les orientations du plan de communication interne s'appuieront sur des actions concrètes visant à informer davantage sur les réalisations, à favoriser les rencontres, à multiplier les échanges de pratiques et les retours d'expérience sur des thématiques ciblées.

On peut citer dans les nouveautés qui seront réalisées, la création dans GSite de contenus plus attractifs avec des vidéos "success stories & des témoignages". Le contenu de GSite sera progressivement traduit en français.

Pour améliorer la visibilité de la Mission Handicap, il sera également instauré une collaboration plus importante avec notre service Communication comprenant, notamment, des articles dédiés dans le HUB interne.

Des rencontres avec des professionnels, lors de sessions de sensibilisation, seront organisées dans les restaurants d'entreprise (exemples de thèmes : échanges avec notre "job coach" spécialisé dans la neurodiversité ; sensibilisation au handicap invisible avec un cabinet spécialisé).

Les sessions de sensibilisation pour nos salariés seront également étoffées avec des nouveautés comme l'initiation à la langue des signes, la sensibilisation au Burn Out et la création d'une "Handibox" pour sensibiliser de façon ludique et pédagogique, avec une mise en situation réelle, nos salariés.

La Mission Handicap s'est aperçue que bon nombre de salariés étaient toujours réticents à faire reconnaître leur handicap de peur de l'image que celle-ci pourrait éventuellement dégager. Pour mettre fin à ce préjugé assez répandu, la Mission Handicap continue à mettre à disposition de chaque salarié, un dépliant expliquant l'intérêt de faire une demande de reconnaissance de travailleur handicapé en l'illustrant par des exemples concrets.

Le dépliant (sur le Gsite et en format papier) sera mis à jour des nouvelles dispositions prévues par le présent accord et accompagné des contacts utiles. Il sera distribué ou mis à disposition des salariés.

La Direction souhaite toujours mettre l'accent sur la philosophie "tous concernés" (stéréotypes, craintes), à travers des actions de sensibilisation telles que des manifestations, des supports d'informations adaptés (communauté HUB, etc.), des sessions de formation/sensibilisation ainsi que des témoignages vidéo des salariés d'Airbus, de manière à prouver que le handicap n'est pas un frein à la réussite professionnelle. Au contraire, Airbus SAS souhaite montrer via des "réussites" que l'on peut être performant tout en ayant un handicap.

Une communauté dans le HUB existe en vue de relayer toutes les informations utiles de la Mission Handicap et de favoriser la communication des salariés entre eux, non seulement au sein d'Airbus mais également au sein du Groupe en France et à l'international.

En outre, depuis 2016, Airbus a mis à la disposition des salariés une ligne d'écoute gratuite et confidentielle afin de leur permettre de poser toutes les questions qu'ils souhaitent. Le numéro d'appel est le 0800 94 27 28. A ce titre, des affiches sont mises à disposition des salariés dans l'ensemble des infirmeries d'Airbus, auprès des assistants sociaux ainsi que sur le Hub...

Enfin, lors de la semaine de l'emploi et du handicap, Airbus Operations SAS continuera à mettre en avant de grands événements où l'on promeut le lien entre l'innovation, la performance, les compétences et le handicap ; et ce afin de favoriser les rencontres (multiplier les échanges de pratiques et les retours d'expérience sur des thématiques ciblées).

La Mission Handicap s'engage à informer les salariés de l'actualité en matière de handicap en envoyant une newsletter 4 fois par an et à poursuivre ses actions de communication avec des campagnes annuelles et ponctuelles (SEEPH, DUO DAYS, journée internationale du handicap).

#### **2.4.2 Actions de sensibilisation et formation des managers**

Airbus poursuit sa volonté de sensibiliser les managers afin de faire évoluer les pratiques d'intégration ou de maintien à l'emploi d'une personne handicapée.

En effet, leur implication est un des éléments clefs de la réussite d'une politique Handicap et de son déploiement "terrain" au sein des équipes.

Airbus souhaite donc ancrer ces actions de sensibilisation notamment en organisant des conférences thématiques autour du handicap, la création de Team Talks pour les managers ainsi que des sessions de formation afin de leur apprendre à mieux appréhender le handicap de certains membres de leur équipe.

Cette formation prend la forme d'un workshop avec un échange de bonnes pratiques accompagné d'un guide mis à leur disposition. Le guide intitulé "manager le handicap au quotidien" est fourni à l'ensemble des managers.

Le même type de formation a lieu pour les HRBP, les recruteurs ainsi que le service médical afin de mieux maîtriser les dispositions de l'accord au travers de formation (sous forme d'atelier).

De plus, une présentation de la diversité est systématiquement effectuée lors des sessions de "Welcome Event" pour l'ensemble des nouveaux salariés.

#### Indicateurs de suivi :

- Nombre de participants aux sessions de sensibilisation au "handicap".
- Nombre de participants par événement.
- Nombre de personnes ayant suivi le e-Learning "Handicap et Inclusion".
- Nombre de "newsletters Handicap" envoyées par an.

#### Objectifs annuels :

- 12 sessions d'information et de sensibilisation.
- Envoi de 4 "newsletters Handicap" par an.
- Convocation du Comité de Pilotage 2 fois par an.

### **TITRE 3. PLAN D'EMBAUCHE ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT**

Airbus s'engage ainsi sur la durée du présent accord à tout mettre en œuvre pour intégrer des personnes en situation de handicap en cohérence avec le flux des embauches d'Airbus SAS pour la période considérée. A ce titre, elle entend poursuivre sa politique ambitieuse d'emploi et d'embauche.

#### **3.1 POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET PARTENARIATS SPÉCIALISÉS**

Pour garantir et optimiser la politique d'emploi et d'intégration des personnes en situation de handicap, Airbus SAS veillera à pérenniser et à faire évoluer les processus et moyens spécifiques mis en place sur les précédents accords, à savoir :

Des ressources dédiées pour le sourcing.

Le recours au processus "people centric" avec une prise en compte des spécificités de recrutement et l'envoi simultané des candidatures de Travailleurs en situation de Handicap à plusieurs secteurs, en ayant une vigilance particulière à niveau de compétences égales.

L'organisation de sessions de sensibilisation et professionnalisation des acteurs : HRBP, recruteurs, managers, équipes accueillantes, référents Inclusion et Diversité, ambassadeurs du Handicap.

Pour les stages et les alternances, l'envoi des candidatures au début des campagnes et la prise en compte des meilleurs candidats hors quotas (Annexe 6)

La simplification de la procédure de recrutement en externe pour un certain nombre de CDI dans le cas de candidatures en situation de handicap validées par les équipes de sourcing Diversité.

La création d'un plateau recrutement dédié au handicap.

Une "Talent Pool" (CVthèque) Diversité avec proposition systématique des CVs aux managers ayant un poste permanent ouvert en externe ou en interne.

La collaboration avec le Lycée Airbus pour l'accès à l'emploi des étudiants en situation de handicap.

Nouveau processus "Retain Talent" (rétention des talents) systématisé pour les apprentis RQTH avec un suivi régulier de l'évolution du développement du jeune diplômé et une transformation vers un contrat permanent plus rapide.

### **3.1.1 Actions de communication externe**

La réussite du plan d'embauche des accords est liée à la volonté d'Airbus de déployer une politique Handicap au travers d'un plan de communication "Marketing Emploi" en cohérence avec sa politique Emploi et Diversité.

Airbus s'engage à renforcer sa communication tant auprès des publics en situation de handicap que des structures et réseaux d'insertion spécialisés et institutionnels.

Airbus entend maintenir son plan de communication en mettant en exergue l'image d'une entreprise – "handi-accueillante", par la diffusion d'articles, de témoignages et d'offres d'emploi dans la presse spécialisée, la presse aéronautique et la presse locale.

Le service Recrutement et les Ingénieurs pour l'Ecole communiqueront sur les métiers et les débouchés du secteur aéronautique auprès des écoles, des académies, des universités, etc afin de présenter l'engagement politique du Groupe en faveur des étudiants et informer les jeunes en situation de handicap.

Airbus entend continuer à participer et/ou organiser des forums (en présentiel ou digital), salons, portes ouvertes, job datings... afin de présenter ses métiers aux Travailleurs en situation de Handicap, demandeurs d'emploi/étudiants.

Airbus souhaite relancer, dans cette période post-Covid, son réseau inter-entreprises (Club Handilink) sur toute la région Occitanie afin de connaître et d'échanger sur les bonnes pratiques en matière de communication externe, à travers plusieurs réunions annuelles organisées par les membres du réseau.

La Mission Handicap veut valoriser ces événements exceptionnels en faveur du Handicap, en communiquant tant au sein du secteur protégé qu'à l'extérieur sur ce type d'initiative. Des communications seront publiées sur les réseaux sociaux d'Airbus.

Airbus va continuer à participer activement à des tables rondes organisées par des organismes extérieurs à l'entreprise.

Airbus SAS souhaite toujours promouvoir le fait que les salariés reconnus comme Travailleurs en situation de Handicap peuvent tout à fait avoir une vie professionnelle comme les autres salariés. Pour ce faire, elle autorise les salariés en situation de Handicap à parler de leur handicap au nom d'Airbus lors d'événements extérieurs. Les salariés devront demander l'autorisation à leur hiérarchie et à la Mission Handicap. Il s'agira d'une absence autorisée qui sera rémunérée mais ne devra pas dépasser une journée.

Une attention particulière sera portée au nombre de participants à chaque événement.

Airbus souhaite également à l'avenir promouvoir nos métiers et susciter des vocations en accueillant des travailleurs handicapés dans le cadre des Périodes de Mises en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) ou autres programmes équivalents (OMEGA, HUGO...).

Les actions décrites ci-dessus ne seront pas éligibles au financement par le budget prévisionnel établi pour cet accord mais avec le budget supplémentaire alloué par l'entreprise.

### **3.1.2 Politique d'embauche**

Dans le but d'optimiser la politique d'emploi des personnes en situation de Handicap, différentes actions sont proposées par la Mission Handicap :

- Les CV des candidats non retenus seront envoyés aux autres entreprises collaborant avec Airbus.
- Les CV provenant des EA/ESAT ainsi que des CDD dits Tremplins désirant aller vers l'emploi ordinaire bénéficieront d'une attention toute particulière.
- Des sessions de sensibilisation au recrutement seront organisées à destination des recruteurs et HRBP afin de mieux aborder les questions liées au handicap (exemple: plan de sensibilisation à la Neurodiversité pour les HRBPs et les recruteurs).
- Promotion de la nomination d'un tuteur dans chaque équipe accueillant un nouveau salarié handicapé, avec l'accord de ce dernier .
- La Mission Handicap met à disposition des managers et HRBP un guide pratique du recrutement.
- Des ateliers collectifs, comme carnet de vol, seront organisés pour préparer les stagiaires/alternants/intérimaires/CDD à la recherche d'emploi à l'extérieur.
- Avec l'accord du salarié, lors de l'arrivée d'un travailleur en situation de Handicap dans une équipe, celle-ci sera sensibilisée sur les conséquences du handicap du salarié et des conseils seront prodigués afin d'agir au mieux.

### 3.1.3 Partenariats spécialisés

En soutien de cette politique de recrutement direct, Airbus veillera au maintien des partenariats noués durant le précédent accord et à la reconduction des actions efficaces.

Airbus renforcera ses relations de proximité avec les institutionnels du Handicap afin de devenir acteur du développement local et assumer sa responsabilité sociale d'entreprise :

- Pôle Emploi.
- Cap Emploi.

Par ailleurs, les partenariats, signés depuis 2011 dans nos différentes régions sont pérennisés. Il en est ainsi pour la convention "Atouts pour tous" signée avec l'Académie de Toulouse, la DDETS et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et d'autres entreprises pour encourager les jeunes en situation de handicap à s'engager dans des longues études et les accompagner vers une intégration réussie.

De nouveaux partenariats pourront également être envisagés avec des collèges, lycées, écoles et autres organismes publics.

Il s'agira également de pérenniser les partenariats existants avec les organismes engagés dans l'emploi des personnes en situation de handicap :

- Associations, réseaux d'insertion et sites d'emploi.
- Cabinets de recrutement et de conseil spécialisés dans le handicap.
- Missions Handicap des écoles cibles du Groupe.

### 3.2 PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE

Au regard des nouvelles dispositions légales applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, Airbus SAS affirme sa volonté de renforcer le recrutement des personnes en situation de handicap, notamment via des Contrats à Durée Indéterminée (CDI), en vue de développer l'emploi direct de manière pérenne et de se rapprocher du taux d'emploi légal.

A cet effet, Airbus SAS prévoit des objectifs de recrutement pendant la durée de l'Accord dont l'atteinte ne limitera en rien les possibilités d'embauche.

<b>Airbus SAS</b>	
<b>Plan d'embauche pour 3 ans ( 2023-2024-2025)</b>	
<b>Contrats de travail à durée indéterminée</b>	<b>Objectif entre 3 à 4% des recrutements externes avec un minimum de 54</b>
<b>Contrats de travail temporaires et contrats à durée déterminée</b>	<b>15</b>
<b>Alternants</b>	<b>45</b>
<b>Stagiaires</b>	<b>15</b>

- **Contrats de travail temporaires :**

Il a été constaté dans le bilan du précédent accord que l'accueil de personnes handicapées s'avère être un véritable tremplin vers l'emploi en CDI.

Ainsi, Airbus travaillera de façon privilégiée avec les entreprises de travail temporaire dont la démarche de sourcing est volontariste et proactive.

De plus, un partenariat avec les agences de travail temporaire spécialisées dans le handicap sera développé.

Les médecins du travail d'Airbus pourront, si besoin, expliciter le détail des postes aux médecins des sociétés d'intérim et travailler en collaboration avec eux.

- **Stages :**

Airbus souhaite améliorer la promotion des offres de stages via la plateforme Atout pour tous et l'organisation d'actions dans les écoles.

A l'issue du stage, Airbus examinera la possibilité de proposer un contrat de travail aux stagiaires dont le profil correspondrait aux besoins d'Airbus SAS, en adéquation avec le plan de recrutement validé et selon les critères existants au sein de l'entreprise.

- **Contrats d'alternance :**

Airbus s'engage à analyser, à l'issue de chaque période d'alternance révélée concluante pour les deux parties, la possibilité de positionnement sur des postes ouverts en CDI.

Les parties signataires entendent pérenniser les différents partenariats avec les écoles et étudier la possibilité d'en développer de nouveaux.

Airbus s'engage notamment à poursuivre son partenariat avec HANVOL, programme de formation aux métiers des industries aéronautiques et spatiales via l'alternance des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi.

- **Le Lycée Airbus :**

Les parties signataires souhaitent travailler plus étroitement avec le lycée Airbus en vue de renforcer les partenariats sur différents projets relatifs à la formation et l'emploi de personnes en situation de Handicap.

Les membres de la Mission Handicap et du réseau pluridisciplinaire Handicap accompagneront le lycée Airbus dans :

- l'organisation et le financement d'actions de communication/sensibilisation ciblées favorisant l'implication et la montée en compétences des équipes pédagogiques.
- la sensibilisation des élèves et des candidats (établissement "handi-accueillant").
- la mobilisation des acteurs externes et de partenaires Airbus spécialisés, suivant les besoins et les situations rencontrées (par exemple, lors des différentes actions Marketing Emploi : forums, salons, conférences, dépliant, etc...).
- l'identification des incidences possibles du handicap sur la scolarité des candidats souhaitant intégrer l'établissement (ex : lors du processus de sélection, des examens, des stages en entreprises, ...).
- la recherche, la mise en œuvre et le financement de solutions de compensation.
- les points de suivi systématiques annuels des lycéens Airbus en situation de handicap.

La Mission Handicap participe aux portes ouvertes du Lycée Airbus tous les ans.

Les candidats en situation de handicap bénéficieront d'un accompagnement spécifique et de la mise en place d'aménagements particuliers au test d'entrée du lycée.

De plus, les élèves du Lycée auront droit à un suivi individuel de la Mission Handicap ainsi qu'une prise en charge financière pour d'éventuels aménagements au sein du Lycée.

Une référente Handicap dédiée au Lycée sera identifiée pour que les jeunes élèves puissent la contacter.

Des réunions sur le thème du handicap seront organisées auprès du lycée Airbus pour sensibiliser les élèves au Handicap.

### **3.3 MESURES FAVORISANT L'INTÉGRATION**

#### **3.3.1 Processus nouvel embauché**

Au regard de la priorité mise sur le recrutement, des difficultés à recruter certains profils, de l'investissement des services de recrutement..., Airbus souhaite renforcer le processus d'intégration et garantir un accueil réussi au sein des équipes d'Airbus.

A cet effet, une procédure de recrutement rappelant les étapes indispensables (entretien, visite médicale, réunion pluridisciplinaire, aménagement de poste...) est disponible pour l'ensemble des salariés.

#### **3.3.2 Préparation des équipes à l'intégration et l'inclusion d'un nouveau salarié en situation de handicap**

Conscient qu'une intégration réussie passe par un environnement adapté et préparé à l'accueil du Travailleur en situation de Handicap, Airbus souhaite mettre en œuvre, en amont, des actions permettant de sensibiliser et favoriser l'implication de tous.

Ainsi, en accord avec le salarié intéressé, des coachings d'intégration pour le collectif de travail (managers, équipe, HRBP du secteur, salariés amenés à travailler ponctuellement avec la personne en situation de handicap...) seront systématiquement proposés à la hiérarchie accueillante.

Selon la nature, la lourdeur et le type de handicap, des réunions préparatoires, voire des sessions de sensibilisation/ formation pourront également être organisées par la Mission Handicap, en partenariat avec des associations et structures spécialisées.

#### **3.3.3 Suivi de l'intégration**

Afin de garantir une intégration optimale des Travailleurs en situation de Handicap, Airbus entend assurer un suivi régulier pour tout type de contrat, pendant la période d'intégration.

Ce suivi est réalisé dans le cadre du processus de développement commun à tous les salariés.

Un suivi renforcé pourra être effectué, à la demande du salarié.

Si besoin, et sous réserve de l'accord du salarié concerné, un tutorat exercé par un collègue volontaire pendant la période d'intégration pourra être proposé.

La mission handicap sensibilise le tuteur au travers des sessions de sensibilisation réalisées pour l'ensemble de l'équipe. Le tuteur peut solliciter la mission handicap pour un accompagnement personnalisé, si besoin.

Enfin, dans le but d'anticiper les possibilités de transformation de contrats de Travailleurs en situation de Handicap, un suivi des échéances des missions d'intérim, des CDD, des alternances et des stages sera mis en place.

**Indicateurs :**

- Nombre d'événements externes.
- Nombre d'embauches par type de contrats.
- Nombre d'élèves en situation de handicap entrés au lycée Airbus.
- Taux de transformation en CDI.
- Nombre de salariés recrutés via le processus "hors quota".
- Nombre de travailleurs handicapés accueillis dans le cadre des PMSMP ou autres programmes équivalents.

**Objectifs annuels :**

- Réalisation des objectifs quantitatifs par type de contrat.
- 100% des CV reçus de candidats en situation de handicap seront analysés par la cellule de recrutement dédiée (cellule Diversité).

**TITRE 4. PLAN DE MAINTIEN ET ÉVOLUTION DANS L'EMPLOI**

Au vu du nombre grandissant de personnes en situation de handicap au sein d'Airbus, de sa pyramide des âges et du contexte actuel d'allongement de la durée du travail, la Direction d'Airbus entend assumer sa responsabilité sociale d'employeur en maintenant sa politique de maintien dans l'emploi avec la déclinaison d'un plan d'actions durable et engagé.

Ainsi, la Direction souhaite consacrer une partie importante du budget de l'accord au financement d'actions de maintien et d'évolution dans l'emploi en faveur des salariés d'Airbus bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou susceptibles de l'être.

Ses objectifs prioritaires seront :

- d'organiser le maintien dans l'emploi des personnes ayant une restriction d'aptitude délivrée par le service médical, dont le handicap survient ou s'aggrave.
- d'anticiper les situations d'inaptitude et d'apporter une attention particulière aux contraintes physiques et à la pénibilité au travail.
- de favoriser la formation et l'évolution professionnelle tout au long de la vie.

**4.1 GESTION DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

Le processus de gestion du maintien dans l'emploi est sous la responsabilité du Référent Handicap d'Airbus. Sa mission est de coordonner et accompagner l'ensemble des initiatives et des acteurs facilitant l'intégration et le maintien des personnes en situation de handicap. Les adaptations ou améliorations nécessaires seront réalisées en collaboration avec les services compétents, notamment les Services de Santé au travail : le Médecin du travail comme prescripteur et les ergonomes, au sein du réseau pluridisciplinaire.

La prise en charge budgétaire est soumise au processus défini par Airbus.

**4.1.1 Aménagement du poste**

Lorsque la situation le nécessite, Airbus s'engage à déclencher au plus tôt le réseau pluridisciplinaire (HRBP, Manager, Référent Handicap, Services de Santé au Travail, Ergonome, Assistants Sociaux, Préventeurs...) afin de proposer des solutions adéquates.

Une visite médicale et un déplacement sur le poste seront effectués par le Médecin du travail afin d'analyser la compatibilité avec les restrictions d'aptitude et évaluer les éventuelles mesures à envisager avec la personne concernée et sa hiérarchie.

Il pourra également être fait appel à des ressources extérieures (ex : associations spécialisées, experts...) pour une analyse plus complète du poste et de l'environnement professionnel, dans le but d'optimiser les solutions de compensation et de professionnaliser les démarches.

L'aménagement du poste de travail peut se traduire par :

- La mise en place d'une adaptation matérielle (ex : modification et adaptation du poste de travail, mobilier ergonomique, siège assis-debout, clavier/souris ergonomique, plage braille, matériel non standard etc). Le matériel spécifique lié à l'exercice de l'activité du salarié concerné pourra être commandé et mis en place par le Service Médical, sur présentation d'un certificat médical.
- La Mission Handicap s'engage à prendre à sa charge le financement du matériel non standard.
- La mise en place d'une adaptation organisationnelle afin de permettre l'intégration ou le maintien du salarié en situation de handicap à son poste de travail (adaptation des horaires, organisation du travail, etc).
- Un accompagnement humain (LSF et Job coach (accompagnateur) neurodiversité).

La réunion pluridisciplinaire sera systématiquement organisée pour chaque dossier considéré comme complexe.

#### **4.1.2 Accompagnement à la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé**

Les Assistant(e)s Sociaux(les) accompagneront les bénéficiaires dans leurs démarches administratives auprès des Maisons Départementales des personnes en situation de handicap (MDPH), anticiperont les renouvellements et informeront les bénéficiaires sur leurs droits et les différentes mesures de l'accord par l'envoi d'un courrier personnalisé.

Pour faciliter et inciter de nouveaux salariés à réaliser une déclaration RQTH, il sera initié dans le cadre de ce nouvel accord :

- Un accompagnement des salariés via un guide d'utilisateur dans "My Pulse".
- Une collaboration avec REWARD Opérations pour la campagne annuelle "Se déclarer".

De plus, lors de l'échéance du certificat RQTH, la Mission Handicap prendra contact auprès des salariés concernés.

Une adresse mail spécifique est à la disposition de l'ensemble des collaborateurs : [disability.mission@airbus.com](mailto:disability.mission@airbus.com) et permet de contacter la Mission Handicap en toute confidentialité.

La Mission Handicap renforcera la communication sur les mesures de l'accord auprès des HRBP, du Service de Santé au Travail, du réseau des ambassadeurs et des managers et assurera la formation des différents acteurs afin d'optimiser l'utilisation des mesures.

#### **4.1.3 Evolution professionnelle et mobilité des Travailleurs en situation de Handicap**

Les salariés d'Airbus en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération identiques aux autres collaborateurs de l'entreprise.

A cet effet, un suivi annuel des évolutions de carrière et de la rémunération est réalisé par le centre d'expertise concerné (augmentation individuelle moyenne, taux de bénéficiaires, nombre de promotions).

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'un accompagnement durant l'exercice de toute leur vie professionnelle au sein d'Airbus SAS (exemple : coaching à la mobilité, bilan des compétences et cognitif, etc.).

La Mission handicap intervient en soutien d'un plan d'action personnalisé pour un salarié en situation de handicap qui souhaite faire une mobilité interne. Les étapes ci-dessous peuvent être réalisées avec le salarié lui-même, son HRBP, son Manager, le Service Médical et les prestataires spécifiques mandatés par la Mission Handicap, au cours du process de mobilité interne existant et détaillé sur le GSite dédié :

<https://hub.airbus.com/human-resources/ls/community/internal-mobility>

- Entretien entre le salarié et la Mission Handicap
- Organisation d'une réunion pluri-disciplinaire (salarié/ Manager /HRBP/Service Médical/Mission Handicap)
- Utilisation par le salarié des dispositifs optionnels existants (bilan de compétence, bilan cognitif, bilan professionnel adapté, etc....) et/ou coachings à la mobilité
- Formation spécifique suivie par le salarié
- Adaptation de poste au handicap
- Organisation d'une session de sensibilisation dès la prise de poste

#### 4.1.4 Gestion du retour à l'emploi et de la reconversion professionnelle

En général, la majorité des situations de maintien dans l'emploi est traitée au sein du secteur dont dépend le salarié.

Pour les arrêts de longue durée, Airbus déploie des mesures spécifiques d'accompagnement du salarié en situation de handicap, telles que :

- Suivi et accompagnement systématique pendant l'arrêt, par le Service de Santé au Travail.
- Informations et accompagnement pour les démarches administratives auprès des MDPH pour la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).
- Visite de préreprise par le Médecin du travail et analyse de l'anticipation du retour.
- Entretien individuel lors du retour du salarié, avec son responsable hiérarchique et son HRBP.
- Proposition de tutorat pour accompagner la reconversion et l'intégration au sein de l'équipe.
- Possibilité de mise en place d'ateliers de sensibilisation auprès de l'équipe accueillante et du collectif de travail et session de sensibilisation systématique pour la nouvelle équipe.

Par ailleurs, Airbus s'engage à anticiper les situations d'inaptitude en sensibilisant les différents acteurs (HRBP, managers, service médical, ergonomes assistants sociaux) et en apportant une attention particulière aux contraintes physiques et la pénibilité au travail.

Lorsqu'un salarié en situation de Handicap est déclaré inapte à son poste de travail par le Médecin du travail d'Airbus, ce dernier informera la Mission Handicap dans les plus brefs délais. La Mission Handicap proposera au salarié concerné, les mesures prévues dans l'accord en vue de favoriser la recherche de reclassement, et ce pendant le temps nécessaire.

Pour cela, si besoin, elle pourra organiser une réunion pluridisciplinaire.

#### 4.1.5 Gestion de la formation

Dans le respect du principe d'équité dans l'accès à la formation et dans le déroulement de carrière, les parties signataires rappellent l'absence de tout élément discriminatoire vis-à-vis des salariés en situation de handicap.

Afin d'encourager la formation et l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap, la Mission Handicap renforcera la communication auprès des salariés, des équipes Formation, des HRBP et des managers sur les différentes mesures prévues par l'accord.

Les salariés en situation de Handicap ont la possibilité de suivre l'ensemble des dispositifs proposés dans le plan de formation d'Airbus et d'être accompagnés dans leur parcours de professionnalisation par la mise en place de sessions individualisées. Le surcoût de ces formations sera financé par la Mission Handicap par le budget prévisionnel. Airbus s'engage à rendre accessibles tant les locaux que les formations.

Une priorité d'accès à la formation sera donnée dans les secteurs en mutation technologique, afin de permettre l'évolution professionnelle ainsi qu'une priorité toute particulière aux formations spécifiques de reconversion ou de reclassement.

Des formations propres à la problématique des Travailleurs en situation de Handicap sont mises en place telles que le bilan de compétences, les tests cognitifs. Ces formations seront financées par la Mission Handicap.

Elles seront adaptées à chaque salarié voir individualisées si le besoin s'en fait ressentir.

## **4.2 MESURES D'ACCOMPAGNEMENT**

Airbus s'engage à mettre en œuvre des mesures venant en sus des obligations légales.

### **4.2.1 Congé payé supplémentaire**

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (OETH) tel que rappelé en annexe 2 du présent accord disposent d'un jour de congé payé supplémentaire jusqu'au 31/12/2023.

À compter du 01/01/2024, ils bénéficieront des dispositions négociées dans le cadre de l'accord de groupe relatif au statut des salariés signé le 10/02/2023, Titre 7, article 7.1.3.

### **4.2.2 Absences autorisées payées**

Jusqu'au 31/12/2023, chaque Travailleur en situation de Handicap qui le souhaite pourra bénéficier de deux jours d'absence autorisée payés par an afin de faciliter la réalisation de ses démarches administratives (ex : demande de renouvellement de RQTH auprès de la CDAPH) ou médicales (soins, examens, rendez-vous avec des spécialistes, etc. ...) en lien avec son handicap.

Ces journées d'absence pourront être prises par demi-journée et il ne sera plus nécessaire de fournir les justificatifs liés à ces absences.

Au 31/12/2023, les jours d'absences autorisées payées disponibles doivent avoir été utilisés en totalité car ils ne seront ni transférés ni payés.

### **4.2.3 Adaptation des horaires**

Conformément aux dispositions légales, les salariés en situation de Handicap bénéficient à leur demande, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou leur maintien dans l'emploi. Cette adaptation tiendra compte de l'organisation du travail.

Les modalités particulières d'adaptation des horaires seront examinées par le Médecin du travail, le HRBP et la hiérarchie du salarié.

Ces aménagements d'horaires individualisés n'impliqueront pas de modification de la durée du travail.

Ces mesures ne seront pas imputées sur le budget de l'Accord.

### **4.2.4 Télétravail**

L'accord de Groupe relatif au télétravail au sein d'Airbus en France du 17 octobre 2018 aménage le recours au télétravail.

Toutefois, toute demande de télétravail formulée par un travailleur en situation de Handicap suivra la procédure applicable pour le télétravail dit médical soit sur prescription du médecin du travail. En complément, le présent accord prend en compte les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel aux termes de laquelle l'employeur devra motiver, le cas échéant, sa décision de refus.

#### **4.2.5 Mesure d'aménagement de fin de carrière**

Des dispositifs d'accompagnement à la fin du parcours professionnel sont prévus par l'accord de Groupe sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) du 15 février 2019 dont certains ont notamment pour objectif de prendre en compte la santé des salariés. A ce titre, les salariés visés par le présent accord bénéficient de la mesure dite de temps partiel aidé, telle que prévue par le titre 2, article 4.4 de l'accord GEPP.

Il convient de préciser que le nouvel accord de groupe relatif au statut des salariés du groupe Airbus en France signé le 10/02/2023 reprend cette mesure, telle que prévue par le Titre 11, article 11.4 applicable à compter du 01/01/2024.

#### **4.2.6 Aides au déplacement**

Les frais de transport collectifs, adaptés ou non, entre le domicile habituel et le lieu de travail, pour les personnes à mobilité réduite ou dont le handicap justifierait cette mesure, seront intégralement pris en charge par Airbus, sur présentation des pièces justificatives et sur avis du Médecin du travail, et ce, sous réserve que le salarié n'ait pas bénéficié de la mesure d'aménagement du véhicule prévue dans le présent accord et qu'il ne soit pas éligible au dispositif "MOBIBUS".

Dans ce cas, les frais de MOBIBUS ou dispositif équivalent seront intégralement pris en charge par Airbus.

Par ailleurs, les salariés à mobilité réduite ou dont le handicap justifierait cette mesure, utilisant des vols internationaux pour des raisons professionnelles, pourront obtenir un surclassement exceptionnel sur présentation d'un avis du Médecin du Travail.

#### **4.2.7 Aide pour une auxiliaire de vie dans le milieu professionnel pour les personnes à mobilité réduite**

Une participation au financement d'une aide auxiliaire de vie dans le milieu professionnel pour les personnes à mobilité réduite est possible sur présentation de facture dans la limite de 2500 euros bruts par personne en situation de handicap et par an.

#### **4.2.8 Mesures plafonnées**

Les mesures ci-dessous font l'objet d'un plafond à hauteur de 2500 bruts euros pendant la durée de l'accord, pour toutes les mesures confondues.

Les salariés concernés pourront donc bénéficier des aides ci-dessous, sous réserve qu'ils ne dépassent pas au total, le montant de 2 500 euros bruts pour la durée de l'accord.

##### **4.2.8.1 Forfait consultation de spécialistes**

Airbus souhaite allouer un forfait maximum de 600 euros bruts pour la durée de l'accord pour des consultations de spécialistes en lien avec la situation de handicap, non prises en charge (ou partiellement) par la sécurité sociale et/ou la mutuelle.

Ce forfait a vocation à être utilisé uniquement pour des actes non remboursables en lien avec la pathologie du salarié tels que : psychologue, sophrologue, acupuncteur, homéopathe, étio-pathe, diététicien, ostéopathe ...

Afin d'obtenir le remboursement, le salarié devra fournir un justificatif. En outre, le service médical devra valider que les frais ont bien un lien avec la pathologie du salarié et qu'ils peuvent améliorer le bien-être du salarié au sein de l'entreprise.

Il devra ensuite s'adresser aux assistants sociaux pour l'administration des frais.

Ils seront remboursés selon les mêmes modalités que les autres mesures sociales de l'accord, y compris pour des soins réalisés dans la limite de trois mois avant la demande de remboursement.

La Mission Handicap se réserve le droit de refuser le remboursement des frais qui ne respecteraient pas les prérequis mentionnés ci-dessus.

#### **4.2.8.2 Aides au financement de matériel de vie**

Airbus prendra en charge le financement des équipements individuels nécessaires au maintien dans l'activité professionnelle, en complément des aides institutionnelles d'autres organismes (CPAM, Prévoyance, MDPH, etc...).

#### **4.2.8.3 Autres aides au déplacement**

Une aide financière est possible pour :

- l'aménagement du véhicule.
- l'aménagement d'une boîte automatique dans la limite 600 euros bruts par personne en situation de handicap pendant la durée de l'accord.
- le surcoût administratif du permis de conduire lié au changement de l'état de santé, sur présentation de justificatifs et dans la limite de 250 euros bruts par personne en situation de handicap pendant la durée de l'accord.
- le permis de conduire dont la nature du handicap freine l'obtention du permis de conduire (hors stage) dans la limite de 500 euros bruts par personne en situation de handicap pendant la durée de l'accord.

#### **4.2.8.4 Aide au financement des prothèses auditives**

Airbus propose une aide au financement de prothèses auditives nécessaires au maintien dans l'activité professionnelle à hauteur de 450 euros bruts soit 900 euros bruts la paire, après remboursement par la sécurité sociale et la mutuelle.

Cette aide est renouvelable dans un délai de 4 ans ou lorsque l'appareillage est hors d'usage, reconnu irréparable ou devenu inadapté en cas d'évolution du handicap.

#### **4.2.8.5 Aide au financement de lunettes filtrantes basse vision**

Airbus propose une aide au financement de lunettes filtrantes basse vision nécessaires au maintien dans l'activité professionnelle, sur avis médical, à la hauteur de 450 euros bruts, après remboursement par la sécurité sociale et la mutuelle.

Cette aide est renouvelable dans un délai de 4 ans ou lorsque l'appareillage est hors d'usage, reconnu irréparable ou devenu inadapté en cas d'évolution du handicap.

**Plafond à hauteur de 2 500€ bruts, pour la durée de l'accord, pour l'ensemble des mesures ci-dessous:**

Forfait consultation de spécialistes (4.2.8.1)	Forfait maximum de 600 euros bruts pour la durée de l'accord.
Aide au financement de matériel de vie (4.2.8.2)	Pas de forfait spécifique.
Autres aides au déplacement (4.2.8.3)	<p>Aide au financement pour l'aménagement du véhicule.</p> <p>Forfait de 600 euros bruts pour l'aménagement d'une boîte automatique.</p> <p>Forfait de 250 euros bruts pour le surcoût administratif du permis de conduire lié au changement de l'état de santé.</p> <p>Forfait de 500 euros bruts pour le permis de conduire dont la nature du handicap freine l'obtention du permis de conduire (hors stage).</p>
Aide au financement des prothèses auditives (4.2.8.4)	Forfait de 450 euros bruts soit 900 bruts euros la paire nécessaires au maintien dans l'activité professionnelle.
Aide au financement de lunettes  filtrantes basse vision (4.2.8.5)	Forfait de 450 euros bruts pour l'aide au financement de lunettes filtrantes basse vision nécessaires au maintien dans l'activité professionnelle.

#### 4.3 ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX ET NUMÉRIQUE

Airbus développe une politique d'amélioration de l'environnement professionnel des personnes en situation de handicap par la mise en conformité de ses locaux. La Mission Handicap étudie, sans entraîner de charges disproportionnées, les demandes de financement d'expertise et/ou de travaux d'accessibilité de l'environnement de travail liées à l'intégration ou au maintien d'un salarié en situation de handicap.

Suite aux diagnostics réalisés sur les bâtiments classés "Établissements Recevant du Public" (ERP) et afin d'améliorer l'accessibilité des voiries, parkings, accès piétons, locaux communs, en les intégrant dans les schémas directeurs des sites, la Mission Handicap et le Référent Accessibilité Groupe accompagnent les établissements et assurent le suivi des travaux.

La procédure fixant les règles d'obtention et d'utilisation des "macarons voitures" pour les salariés en situation de handicap est maintenue*cf. Annexe 5*).

L'information et l'accès aux locaux sont des éléments clés qui facilitent la vie des salariés en situation de handicap. A cette fin, une procédure a été créée avec le Facility Management. Un budget annuel est consacré à la modification structurelle des bâtiments par le Facility Management.

Avant l'achat de matériel, les nouveaux aménagements seront testés et validés par les salariés concernés.

Par ailleurs, la Mission Handicap poursuit sa collaboration avec le responsable du projet d'accessibilité numérique au sein d'Airbus afin de s'assurer que le monde de demain sera numériquement accessible à l'ensemble des salariés.

Les actions décrites ci-dessus, concernant l'accessibilité des locaux, ne seront pas éligibles au financement par le budget prévisionnel établi pour cet accord mais avec le budget supplémentaire alloué par l'entreprise.

#### **Indicateurs :**

- **Nombre de salariés bénéficiaires RQTH.**
- **Nombre de nouvelles RQTH.**
- **Nombre de communications ciblées REWARD.**
- **Nombre de réunions pluridisciplinaires.**
- **Nombre d'aménagements de poste réalisés.**
- **Nombre d'accompagnements humains réalisés dans le cadre de la neurodiversité.**
- **Nombre de formations suivies par les travailleurs handicapés par an en comparaison avec le nombre de formations par salarié.**
- **Nombre de mesures de maintien dans l'emploi.**

#### **Objectifs annuels :**

- **100% des besoins d'aménagements de postes seront étudiés par la mission handicap.**
- **100% des demandes de mesures d'accompagnement seront étudiées.**
- **100% des salariés en situation de handicap et déclarés inaptes au poste de travail seront accompagnés par la Mission Handicap.**

## **TITRE 5. PLAN DE COLLABORATION AVEC LE SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ**

La loi dite "avenir professionnel" est venue profondément réformer les modalités de valorisation des achats des biens et services effectués auprès des entreprises adaptées (EA) et des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT).

Toutefois, Airbus affirme sa volonté de maintenir le recours à la sous-traitance.

En effet, l'implication d'Airbus auprès du développement des secteurs protégés demeure liée aux valeurs de l'entreprise. Elle constitue une opportunité valorisante tant pour l'entreprise que pour Airbus SAS, et s'inscrit dans une démarche de la Responsabilité Sociétale de l'entreprise.

A cet effet, une cellule dédiée est instituée au sein du service des achats au niveau Groupe.

De plus, des rencontres avec des acheteurs, des clients internes (Donneurs d'ordres Airbus) et les fournisseurs stratégiques) seront co-organisées afin de favoriser les synergies et les partenariats : forums échanges avec le SPSA, visites de locaux des fournisseurs EA ou ESAT....

Un volet Handicap est intégré à la stratégie Achats Généraux d'Airbus afin de continuer à diversifier les secteurs qui font appel aux services des EA ou ESAT.

En outre, Airbus attachera une attention particulière au recours à la sous-traitance et à la cotraitance entre les fournisseurs du SPSA et les fournisseurs classiques.

Airbus veillera au respect du cadre légal de la sous-traitance, de sorte à assurer que les entreprises sous-traitantes de tous rangs demeurent indépendantes et autonomes dans l'accomplissement de la prestation de service, notamment en ce qui concerne le processus de décision et la gestion de leurs personnels.

Les cahiers des charges et contrats commerciaux conclus par Airbus avec les sous-traitants de rang 1 s'inscrivent dans ce cadre juridique et intègrent l'obligation pour le Prestataire de le répercuter à ses propres sous-traitants.

On peut citer dans les nouveautés qui seront étudiées pour développer le recours au SPSA :

- Un Consortium Ingénierie à développer pour des prestations sous-traitance directe.
- Des opportunités de Consortium à promouvoir ou à créer (support informatique, gestion des déchets, espaces verts, nettoyage...).
- Une volonté des Achats généraux de développer activement la sous-traitance SPSA de rang 2 afin d'accroître le périmètre éligible.
- Un partenariat avec le GESAT (réseau économique des ESAT et EA) sera également étudié.

Par ailleurs, la loi dite "avenir professionnel" a prévu une expérimentation permettant à des entreprises adaptées volontaires de recourir à des contrats à durée déterminée spécifiques dit "CDD tremplin". Ceux-ci ont pour objectif de permettre à des personnes en situation de handicap, de bénéficier d'une expérience professionnelle, d'une formation qualifiante, d'un accompagnement renforcé et individualisé favorisant la réalisation de leur projet professionnel.

Airbus s'engage ainsi à poursuivre sa collaboration avec les EA retenues pour cette expérimentation, afin de favoriser le recours au CDD Tremplin. A ce titre, elle se fixe comme objectif le recours à au moins 5 salariés en CDD Tremplin pendant la durée de l'accord (sous réserve du maintien du dispositif).

De plus, ce dispositif peut également constituer un vivier favorisant l'emploi direct.

Les actions décrites ci-dessus ne seront pas éligibles au financement par le budget prévisionnel établi pour cet accord mais avec le budget supplémentaire alloué par l'entreprise.

#### **Indicateurs :**

- Indicateurs de suivi du recours à la sous-traitance directe et à la cotraitance avec les secteurs du travail protégés et adaptés (évolution du chiffre d'affaires).

#### **Objectifs annuels :**

- Recours au minimum à 5 nouveaux CDD trempins en Entreprise Adaptée sur la durée de l'accord, sous réserve du maintien de ce dispositif.

## **TITRE 6. DISPOSITIONS GENERALES**

### **6.1 DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 sous réserve de la réalisation de la clause suspensive prévue au paragraphe 6.2. Il prendra fin à la date du 31 décembre 2025, date à laquelle il cessera de produire ses effets.

### **6.2 CLAUSE SUSPENSIVE**

Les parties signataires conviennent expressément que le présent accord est conclu sous la condition suspensive de l'obtention de l'agrément par l'autorité administrative compétente, à la DDETS.

En cas de non obtention de ce dernier, il sera réputé nul et non avenu.

### **6.3 SUIVI DE L'ACCORD**

Le suivi de l'accord est effectué conformément à l'article 2.3.2 du présent accord.

### **6.4 SORTIE DU DISPOSITIF**

Une réunion ayant pour objet de procéder à un état des lieux de sortie du renouvellement de l'accord agréé sera réalisée avec les organisations syndicales signataires fin 2025 ou au début du premier trimestre 2026.

Cet état des lieux permettra d'envisager les orientations possibles pour la suite de notre politique handicap sachant que la législation actuelle ne permet pas de signer un nouvel accord agréé.

### **6.5 RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD**

Le présent accord pourra être révisé par avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé avec un préavis de trois mois par les parties signataires dans les conditions fixées à l'article L. 2261-9 du Code du travail. La dénonciation de l'accord fera l'objet d'une notification auprès de chacune des parties signataires et d'un dépôt dans les conditions visées par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

### **6.6 DÉPÔT ET PUBLICITÉ**

Le présent accord donnera lieu à dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un exemplaire original de l'accord sera remis aux parties signataires.

Une information sera donnée au personnel et le présent accord sera mis à disposition des salariés.

Fait à Toulouse, le 16/03/2023

Pour Airbus SAS

Pour les Organisations Syndicales

Fait à Toulouse, le 16/03/2023

Pour la CFDT

Le Directeur des Ressources Humaines Airbus France

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

## ANNEXES

### ANNEXE 1 : GLOSSAIRE

AAH Allocation Adulte Handicapée

AGEFIPH Association nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

AO Appel d'Offre

CAU Chiffre d'Affaire Utile

CAP EMPLOI Label accordé à l'organisme en charge de l'insertion des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi

CSE (C) Comité Social et Économique (Central)

CSSCT Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

CDAPH Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes en situation de handicap

CFA Centre de Formation des Apprentis

CFAI Centre de Formation des Apprentis de l'Industrie

CNAM Conservatoire National des Arts et Métiers

COTOREP Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnelle

CRP Centre de Reclassement Professionnel

DDETS Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

DOETH Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

EA Entreprise Adaptée

ERG : Employee Resources Group

ESAT Entreprise et Service d'Aide par le Travail

FAL Final Assembly Line (Ligne d'assemblage)

FEDEEH Fédération Étudiante pour une Dynamique Etude et Emploi avec un Handicap

GESAT Groupement national des Etablissements et Services d'Aide par le travail

GIRPEH Groupement Interprofessionnel Régional pour la Promotion de l'Emploi des personnes en situation de handicap

HRBP Human Resources Business Partner : Responsable Ressources Humaines de Proximité

IPP Incapacité Permanente Partielle

LPC Langage Parlé Complété

LSF Langue des Signes Française

MDPH Maison Départementale des personnes en situation de handicap

MEDEF Mouvement des Employeurs de France

OETH Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

OPHIMUM Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés Outil gestion de l'effectif des travailleurs en situation de handicap et du budget

PMSMP Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

RQTH Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SPSA Secteur Protégé Secteur Adapté

TH Travailleur en situation de Handicap

UB Unité Bénéficiaire

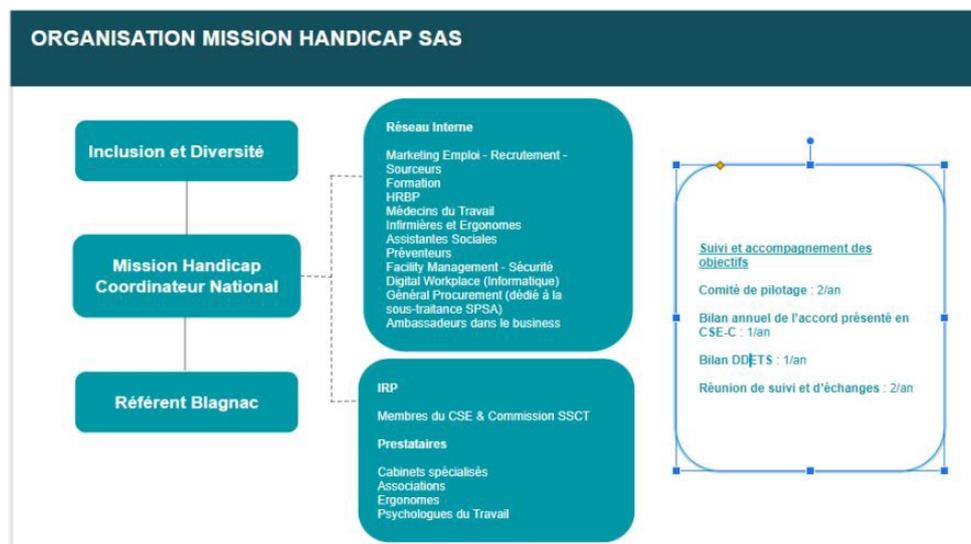
UNEA Union Nationale des Entreprises Adaptées

## ANNEXE 2 : CATÉGORIES DE BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont (article L5212-13 du code du travail) :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente
- Les titulaires d'une pension d'invalidité réduisant d'au moins 2/3 leur capacité de travail
- Les mutilés de guerre et assimilés
- Les sapeurs-pompiers volontaires percevant une allocation ou une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service
- Les titulaires d'une carte mobilité inclusion (CMI) mention invalidité
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

## ANNEXE 3 : ORGANISATION DE LA MISSION HANDICAP



## ANNEXE 4 : INDICATEURS DE L'ACCORD

Titres de l'accord	Indicateurs de suivi prévus par l'accord
<b>TITRE 2 : PILOTAGE, MISE ENŒUVRE, SUIVI DE L'ACCORD ET SENSIBILISATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Nombre de participants aux sessions de sensibilisation au "handicap"</li> <li>◦ Nombre de participants par événements</li> <li>◦ Nombre de personnes ayant suivi le e-learning "handicap &amp; Inclusion"</li> <li>◦ Nombre de "newsletters Handicap" envoyées par an</li> </ul>
<b>TITRE 3 : PLAN D'EMBAUCHE ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Nombre d'événements externes</li> <li>◦ Nombre d'embauche par type de contrats</li> <li>◦ Nombre d'élèves en situation de handicap entré au lycée Airbus</li> <li>◦ Taux de transformation en CDI</li> <li>◦ Nombre de salariés recrutés via le processus "hors quota"</li> <li>◦ Nombre de travailleurs handicapés accueillis dans le cadre de PMSMP ou autres programmes équivalents</li> </ul>
<b>TITRE 4 : PLAN DE MAINTIEN ET EVOLUTION DANS L'EMPLOI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Nombre de salarié bénéficiaires RQTH</li> <li>◦ Nombre de nouvelles RQTH</li> <li>◦ Nombre de communications ciblées REWARD</li> <li>◦ Nombre de réunions pluridisciplinaires</li> <li>◦ Nombre d'aménagements de poste réalisés</li> <li>◦ Nombre d'accompagnements humains réalisés dans la cadre de la neurodiversité</li> <li>◦ Nombre de formations suivies par les travailleurs handicapés par an à comparer avec le nombre moyen de formations par salarié</li> <li>◦ Nombre de mesures de maintien dans l'emploi</li> </ul>

**TITRE 5 : PLAN DE COLLABORATION AVEC LE SECTEUR ADAPTE ET PROTÉGÉ**

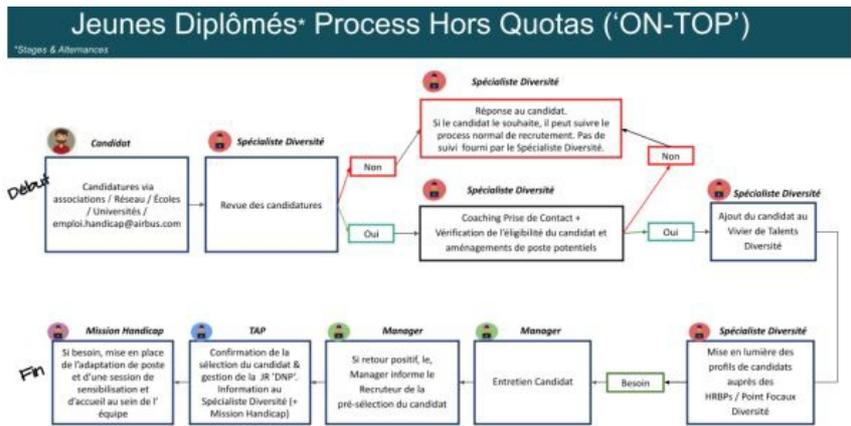
- Indicateurs de suivi du recours à la sous-traitance, cotraitance dans les secteurs adaptés (évolution du chiffre d'affaires)

**ANNEXE 5 : PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DES MACARONS VOITURE**

**PROCEDURE D'ATTRIBUTION DES MACARONS VOITURES**

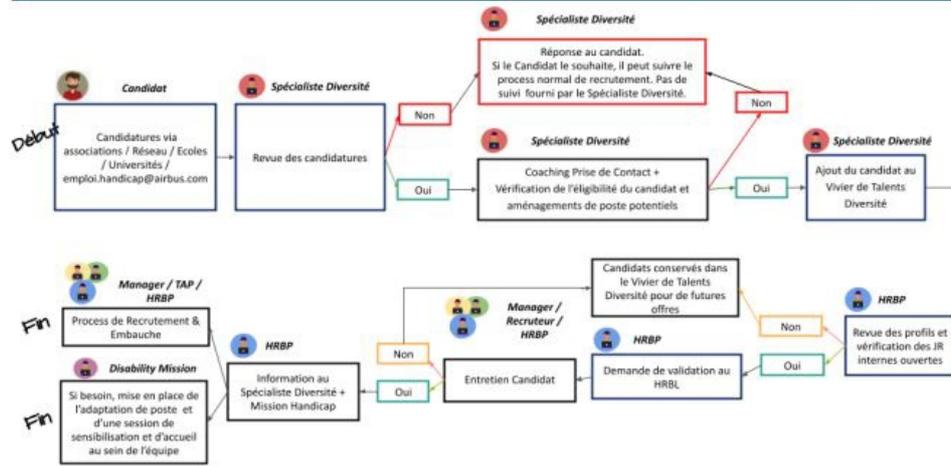
<b>Macaron Médical</b>	Donne l'accès à l'enceinte du site	Toute personne rencontrant des difficultés de déplacement temporaire : TH, victime accident, maladie, opérations chirurgicales, femmes enceintes et autres circonstances exceptionnelles, <b>validées par le médecin du travail</b>	Permettre de se garer dans l'enceinte du site
<b>Macaron Médical Handicap Physique</b>	Donne l'accès à l'enceinte du site + place réservée handicap	Salarié dont le handicap entraîne des difficultés permanentes de déplacement, <b>validées par le médecin du travail</b>	Utiliser les places réservées "H" dans le cadre du stationnement interne
<b>Macaron Médical et place nominative</b>	Donne l'accès à l'enceinte du site + place nominative	Salarié dont le handicap considéré comme lourd entraîne des difficultés permanentes de déplacement, <b>validées par le médecin du travail</b>	Utiliser une place nominative au plus près de son lieu de travail

**ANNEXE 6 : CHARTE POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI D'UN SALARIÉ EN SITUATION DE HANDICAP**



**ANNEXE 7 : PROCÉDURE HORS QUOTA POUR LES STAGES ET LES ALTERNANCES**

# Permanents Process Hors Quotas ('ON TOP')



## ANNEXE 8 : BUDGET PRÉVISIONNEL

En application de l'article R5212-12 issue du décret n°2019-521 du 27 mai 2019, le montant du financement par l'employeur du programme pluriannuel est au moins égal, par année, au montant de la contribution mentionnée à l'article L. 5212-10 due au titre de cette même année, à l'exclusion des dépenses mentionnées à l'article L. 5212-11 prises en compte au titre de la déduction prévue par ce même article. Le budget prévisionnel ci-dessous représente donc à minima 100% du montant du financement.



TITRE	Point accord	% budget	Code	Actions pluriannuelles	Budget prévisionnel 2023	Budget prévisionnel 2024	Budget prévisionnel 2025
2	Pilotage, mise en œuvre, suivi de l'accord et sensibilisation	25%	2-1	Frais de fonctionnement	175.000€	175.000€	175.000€
			2-2	Frais de documentation/ études diverses			
			2-3	Salaires			
			2-4	Communication Interne			
			2-5	Sensibilisation Managers			
			3-1	Aménagements des postes / support salariés dans le maintien dans l'emploi			
			3-2	Accessibilité à l'information (LSF, braille)			
			3-3	Accueil, intégration du nouvel embauché			
			3-4	Surcoût de la formation des alternants et des stagiaires			
			3-5	Prise en charge du surcoût des formations des salariés dans le cadre d'actions de maintien dans l'emploi			

3	Plan de maintien et évolution dans l'emploi	45%	3-6	Congé payé supplémentaire	315.000€	315.000€	315.000€
			3-7	Absences autorisées (2 j morcelables en 4 demi-j)			
			3-8	Cabinets conseil / accompagnement			
			3-9	Aide au financement Matériel de Vie			
			3-10	Prise en charge frais de transport			
			3-11	Aide au financement d'auxiliaire de vie			
			3-12	Aide au financement de prothèse auditive			
			3-13	Aide au financement de lunettes basse vision			
4	Plan d'embauche et politique de recrutement	30%	4-1	Recruteurs dédiés	210.000€	210.000€	210.000€
			4-2	Cabinets conseil / accompagnement			
			4-3	Forums et événements liés au recrutement/ Réseaux sociaux/ CV Thèques			
			4-4	Partenariats et soutien externe			
TOTAL		100%			700.000€	700.000€	700.000€