

**ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET L'INSERTION DES PERSONNES EN
SITUATION DE HANDICAP AU SEIN D'AIRBUS S.A.S**

Entre d'une part,

La Société Airbus S.A.S, dont le siège social est 1 rond-point Maurice Bellonte 31 707
BLAGNAC, représentée par son Directeur des Ressources Humaines, Monsieur Marc
JOUENNE,

Ci-après dénommée « Airbus »,

et d'autre part,

Les Organisations Syndicales, représentant le personnel non cadre et cadre,

A été conclu le présent accord d'entreprise en faveur de l'emploi et l'insertion des
personnes handicapées au sein d'AIRBUS S.A.S en date du .

43 ET BG .
RA RA 1
MS

SOMMAIRE

ARTICLE PRELIMINAIRE - CHAMP D'APPLICATION	6
TITRE I - POLITIQUE D'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP CHEZ AIRBUS S.A.S	7
ARTICLE 1 - BILAN DE L'OBLIGATION LEGALE	7
ARTICLE 2 - PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION	7
TITRE II - PILOTAGE, MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD	8
ARTICLE 3 - PILOTAGE PAR LA MISSION HANDICAP AIRBUS EN FRANCE	8
ARTICLE 4 - MISE EN ŒUVRE ET DEPLOIEMENT	8
ARTICLE 5 - SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT DES OBJECTIFS DE L'ACCORD	9
5.1 – Comité de pilotage (Steering Committee)	9
5.2 - Commission de suivi et d'échanges	9
TITRE III - PLAN DE MAINTIEN ET EVOLUTION DANS L'EMPLOI	11
ARTICLE 6 - GESTION DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI	11
6.1 - Aménagement du poste	11
6.2 - Accompagnement à la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé	12
6.3- Maintien dans l'emploi	13
ARTICLE 7 - GESTION DU RETOUR A L'EMPLOI ET DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE	13
ARTICLE 8 - GESTION DE LA FORMATION ET DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE	14
8.1 - Formation des Travailleurs Handicapés	14
8.2 - Evolution professionnelle et mobilité des Travailleurs Handicapés	15
ARTICLE 9 - ACCESSIBILITE DE L'INFORMATION LIEE A L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE	16
ARTICLE 10 - ACCESSIBILITE DES LOCAUX	16
TITRE IV - PLAN D'EMBAUCHE & POLITIQUE DE RECRUTEMENT	18

ARTICLE 11 - POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET PARTENARIATS SPECIALISES 18

11.1 - Actions de communication externe - Marketing Emploi / Image Employeur 18

Politique d'embauche 19

11.2 - Partenariats spécialisés 20

11.3 – Recherche de candidatures (sourcing) 21

ARTICLE 12 - PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE 21

12.1 - Contrats de travail à durée indéterminée 21

12.2 - Contrats de travail temporaires et Contrats à durée déterminée 21

12.3 - Stages 22

12.4 - Contrats d'alternance 22

ARTICLE 13 - MESURES FAVORISANT L'INTEGRATION 23

13.1 - Processus pour nouvel embauché 23

13.2 - Sensibilisation et préparation des équipes 23

13.3 - Suivi de l'intégration 23

TITRE V - PLAN DE COLLABORATION AVEC LE SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE (SPSA) 25

ARTICLE 14 - ANALYSE DU BILAN DE LA SOUS TRAITANCE 25

ARTICLE 15 - MISE EN ŒUVRE DES RELATIONS AVEC LE SPSA 25

TITRE VI – PLAN DE COMMUNICATION INTERNE & DE SENSIBILISATION / FORMATION 27

ARTICLE 16 - ACTIONS DE COMMUNICATION INTERNE 27

ARTICLE 17 - ACTIONS DE SENSIBILISATION / FORMATION 28

TITRE VII – MESURES PERENNES RELATIVES A L'ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPES 29

ARTICLE 18 - MESURES PERENNES 29

18.1 - Congé payé supplémentaire 29

18.2 - Absences autorisées payées 29

18.3 - Adaptation des horaires	29
18.4 - Mise en place du télétravail	29
18.5 - Aides au financement de matériel de vie	30
18.6 - Aides au déplacement (voir en fonction du tableau ci-dessus)	30
TITRE VIII - DISPOSITIONS GENERALES	31
ARTICLE 19 - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD	31
ARTICLE 20 - REVISION / DENONCIATION DE L'ACCORD	31
ARTICLE 21 - PUBLICITE ET DEPOT	31
ANNEXES	33

hb
EM BG RA
PA 4
175

PREAMBULE

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

La politique déployée sur Airbus SAS a permis de passer d'une obligation du taux d'emploi de 0.84% en 2011 à 3,05% 2015.

Forte de ce succès, l'entreprise 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, l'insertion et l'accueil dans l'entreprise dans le cadre d'un nouvel accord qui couvrira les années 2017, 2018 et 2019.

La politique handicap s'inscrit en cohérence avec la politique de responsabilité sociétale de l'entreprise, en tant que composante de la politique d'égalité des chances et de non-discrimination. Elle constitue également une composante essentielle de la politique Ressources Humaines en lien avec l'accord d'entreprise sur l'égalité mixité, mais aussi de la politique santé au travail.

Airbus a décidé de poursuivre et approfondir la politique engagée depuis plusieurs années en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap afin de tendre vers un taux d'emploi de 6%.

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. Parce que l'entreprise est convaincue que de la diversité naît l'innovation, la créativité et que c'est un levier fort de performance.

Pour réaliser cela, il est nécessaire de prolonger les actions impulsées notamment en matière de partenariat, de communication et de sensibilisation. Il est en outre nécessaire de développer les actions et pratiques en matière de maintien à l'emploi pour faire face et anticiper les défis démographiques que nous avons à relever.

Enfin, en plus de l'emploi direct ou indirect des personnes en situation de handicap, la montée en compétences et les qualifications des travailleurs en situation de handicap est également au cœur des préoccupations afin de garantir l'égalité des chances.

Un état des lieux a été réalisé en 2016 afin d'évaluer l'efficacité des actions proposées par la Mission Handicap. Ce « pré-bilan » a permis de cerner les leviers à activer pour améliorer le dispositif d'aides proposé par la société. Les actions prévues dans le présent accord sont issues de ce travail d'analyse.

Cet accord marque donc la volonté d'Airbus et des partenaires sociaux de s'inscrire dans le respect du principe de l'intégration et le développement des compétences des salariés en situation de handicap :

- A partir du bilan effectué sur la période 2014-2015-2016
- D'identifier les axes d'orientation de la société
- Et enfin de définir les indicateurs qui permettront de suivre l'évolution des différentes actions

ARTICLE PRELIMINAIRE - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble du personnel de la société Airbus S.A.S prise en son établissement de Blagnac.

Sont considérés comme bénéficiaires du présent accord, les salariés des établissements de la société Airbus S.A.S reconnus comme travailleurs handicapés au sens de l'article L.5212-13 du Code du travail.

Rappel des catégories de bénéficiaires de la loi :

- Les personnes dont la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) est délivrée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle titulaires d'une rente, ayant un taux d'IPP (Incapacité Permanente Partielle) supérieur ou égal à 10 %.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité (invalidité réduisant d'au moins 2/3 leur capacité de travail)
- Les mutilés de guerre et assimilés
- Les titulaires d'une carte d'invalidité
- Les bénéficiaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)

TITRE I - POLITIQUE D'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP CHEZ AIRBUS S.A.S

La Direction des Ressources Humaines et la Mission Handicap ont organisé un Diagnostic Conseil afin de leur permettre d'objectiver les enjeux de ce nouvel accord et de mieux appréhender le contexte.

ARTICLE 1 - BILAN DE L'OBLIGATION LEGALE

L'analyse de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés de 2015 permet de constater que le taux d'emploi du site de Blagnac est de 3.05%.

Le nombre de Travailleurs Handicapés au sein d'Airbus S.A.S a augmenté de 47% depuis 2010.

La politique de recrutement « pro-active » de ces 3 dernières années, a permis d'intégrer 41 personnes en situation de handicap dans le personnel d'Airbus S.A.S.

Au 31 décembre 2015, la population des personnes en situation de handicap s'élève à 139 collaborateurs : 58 femmes (42%) et 81 hommes (58 %), dont 66% ont plus de 45 ans, avec une grande diversité de handicap.

ARTICLE 2 - PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION

Les parties au présent accord rappellent le principe de non-discrimination en faveur des personnes handicapées.

A ce titre, conformément aux dispositions légales de l'article L. 1132-1 du Code du travail, « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement 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 1^{er} 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, 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 notamment de son handicap ».

MB em BG- MS
RN RA 7

TITRE II - PILOTAGE, MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

Le bilan de l'accord 2014-2016 démontre que la mise en œuvre d'une politique d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées 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 dans chaque établissement.

ARTICLE 3 - PILOTAGE PAR LA MISSION HANDICAP AIRBUS EN FRANCE

La Mission Handicap (MH) est une structure opérationnelle du « Culture Change & Diversité » rattachée à la Direction des Ressources Humaines, elle a compétence sur l'ensemble du périmètre des deux accords d'Airbus France.

Elle assure la tenue, le suivi et le financement de l'ensemble des objectifs du plan d'actions triennal 2017- 2018 - 2019 du présent accord.

L'ensemble de ses actions est piloté par un(e) Coordinateur(trice) national(e) qui représente la Mission Handicap d'Airbus en France auprès de l'ensemble 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.

ARTICLE 4 - MISE EN ŒUVRE ET DEPLOIEMENT

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 handicapées.

La Mission Handicap s'engage à accompagner la montée en compétences sur le handicap des différents acteurs clefs 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 de salariés et de bilan, la Mission Handicap d'Airbus étudiera la mise en place d'un outil de gestion de type « OPTIMUM ».

La Mission Handicap s'appuie en fonction des axes de l'accord sur

- Un large réseau interne :
 - Référent Handicap local (Blagnac)
 - Réseau HRBP's,
 - Service de santé au travail (Médecins du Travail, Infirmières, Assistantes Sociales)
 - Ergonomes et Préventeurs...
 - Centre d'expertise Emploi (Mobilité- Recrutement - Formation), Sourceurs
 - Référent National Secteur Protégé et Secteur Adapté au sein de la Direction des Achats d'Airbus
 - Référent Accessibilité au sein des Moyens Généraux
- des partenaires internes : CHSCT, les représentants du personnel, ...
- des prestataires externes : cabinets et organismes spécialisés, associations, ...

MB ET BG
RN RA

La Mission Handicap se fixe comme objectif de coordonner la mise en œuvre opérationnelle de l'accord et veiller à l'animation du réseau pluridisciplinaire handicap sur les deux entités. Elle compte renforcer son réseau via la création d'un réseau d'ambassadeurs dans le business dont le rôle sera de porter la parole de la Mission Handicap, notamment lors d'évènements tels que la Semaine du Handicap et pourra être le premier point de contact sur les questions relatives à la RQTH.

Elle désire renforcer la connaissance du contenu des accords auprès des acteurs du réseau pluridisciplinaire Handicap notamment HRBP, médical, organisations syndicales via des workshops basés sur des cas pratiques ou bien e-learning.

La nouveauté de l'accord réside dans l'identification de nouveaux points focaux (référénts de l'accord au sein des moyens généraux, ICT ou des médecins du travail).

Pour autant, la Mission Handicap continuera d'assurer l'accompagnement opérationnel des salariés qui est l'une de ses principales missions.

Indicateurs de suivi :

- Réunir une fois par an les ambassadeurs du business afin de discuter des attendus de leur rôle et communiquer sur les grands évènements de l'année à venir.
- Nombre d'ateliers de sensibilisation au « handicap » organisés avec les membres du réseau
- Nombre de newsletters Handicap envoyés par an.

ARTICLE 5 - SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT DES OBJECTIFS DE L'ACCORD

Le suivi de l'accord s'opère à plusieurs niveaux, différentes instances ont été mises en place en interne pour suivre et accompagner les objectifs et engagements définis dans le présent accord.

5.1 – Comité de pilotage (Steering Committee)

Ce Comité de Pilotage a 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 besoin, être réuni de façon exceptionnelle.

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

5.2 - Commission de suivi et d'échanges

Les parties signataires conviennent de se réunir dans le cadre d'une Commission de Suivi et d'échanges qui aura pour objet d'examiner les conditions d'application du présent accord et les actions menées, d'évaluer les résultats, d'être force de proposition.

La Commission de suivi et d'échanges se réunit deux fois par an et pourra être convoquée de manière extraordinaire, le cas échéant.

Tous les ans, un rapport d'activité qualitatif et quantitatif lui sera présenté, fera l'objet d'une information auprès des instances représentatives du personnel (CE) et sera transmis à l'Unité Territoriale de la DIRECCTE, dont relève l'entreprise.

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

Il s'agit d'une commission paritaire qui se compose :

- d'un représentant des Ressources Humaines, du responsable du Centre de compétence Culture Change & Diversité Airbus en France, du coordinateur de la Mission Handicap et éventuellement des référents Handicap et d'un représentant du pôle Santé et Sécurité.
- de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale signataire de l'accord dont le délégué syndical ou son représentant et d'un représentant du CHSCT d'Airbus S.A.S

Les membres de la Commission de suivi et d'échanges travaillent dans le respect de la confidentialité des sujets traités.

Des acteurs du réseau pluridisciplinaire handicap, des partenaires internes (acheteurs, communication, moyens généraux,...) et externes pourront être associés aux réunions de la Commission de suivi en fonction des sujets traités.

Des bilans réguliers à raison d'au moins deux par an sont réalisés auprès de la DIRECCTE de Toulouse, et pourront être ramenés à deux le cas échéant.

TITRE III - PLAN DE MAINTIEN ET EVOLUTION DANS L'EMPLOI

Au vu de la population grandissante de personnes en situation de handicap au sein d'Airbus, de sa pyramide des âges et du contexte d'allongement de la durée du travail, la Direction d'Airbus entend assumer pleinement sa responsabilité sociale d'employeur en favorisant la mise en place d'une véritable politique de maintien dans l'emploi avec la déclinaison d'un plan d'actions durable et engagé qui représentera un enjeu majeur de ce troisième accord.

La Direction souhaite dédier une partie importante du budget de l'accord au financement d'actions de maintien et d'évolution dans l'emploi en faveur des salariés Airbus S.A.S bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou susceptibles de l'être.

Ses objectifs prioritaires seront :

- d'anticiper la situation d'inaptitude et d'apporter une attention particulière sur les contraintes physiques et la pénibilité au travail.
- d'organiser le maintien à l'emploi des personnes en inaptitude temporaire ou restriction d'aptitude délivrée par le service médical, dont le handicap survient ou s'aggrave.
- de favoriser la dynamisation de la seconde partie de carrière et permettre la formation et l'évolution professionnelle tout au long de la vie.

ARTICLE 6 - GESTION DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le processus de Gestion du Maintien dans l'Emploi est sous la responsabilité du Référent Handicap d'Airbus S.A.S. 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. Les mesures de financement s'appuient sur les pratiques de l'Agefiph.

6.1 - Aménagement du poste

L'objectif est de mettre en place une adaptation matérielle (ex : modification et adaptation du poste de travail, mobilier ergonomique, siège assis-debout, clavier/souris ergonomique, plage braille, etc) et /ou organisationnelle afin de permettre l'intégration ou le maintien du salarié en situation de handicap à son poste de travail.

Dès le repérage d'une situation, Airbus s'engage à déclencher au plus tôt le réseau pluridisciplinaire (HRBP, Manager, Référent Handicap, Services de Santé au Travail, Ergonome, Services Facilitateurs de l'établissement, 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'aptitudes 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.

6.2 - Accompagnement à la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé

Les deux premiers accords ont permis d'instaurer un climat de confiance avec les personnes en situation de handicap puisque le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi depuis 2011 a augmenté de 15.83% ce qui représente 85 personnes

Les Assistant(e)s Sociaux(les) et la Mission Handicap accompagneront les bénéficiaires dans leurs démarches administratives auprès des Maisons Départementales des Personnes Handicapées, anticiperont les renouvellements et informeront les bénéficiaires sur leurs droits et les différentes mesures de l'accord: par l'envoi d'un courrier personnalisé.

De nouvelles approches de communication seront mises en place auprès des personnes qui pourraient bénéficier d'une RQTH.

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

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

Airbus souhaite allouer un forfait maximum de 600 euros utilisable sur les 3 ans du présent accord. Cette enveloppe financière est ouverte aux nouvelles demandes de reconnaissance de RQTH entre janvier 2017 allant jusqu'au 31 décembre 2019 ainsi qu'aux personnes RQTH déjà déclarées. Elle sera uniquement versée aux salariés n'ayant besoin ou perçu aucune compensation d'ordre physique et/ou aménagement (ayant un coût pour l'entreprise).

Cette mesure supplémentaire vise principalement à aider les salariés souffrant de handicap psychique et/ou maladie chronique invalidante dont les dispositifs des accords précédents n'apportaient pas de mesures compensatoires adaptées à leurs besoins.

Elle a vocation à être utilisée uniquement pour des actes non remboursables en lien avec la pathologie du salarié tels que : psychologue, sophrologue, acupuncteur, homéopathe, étiope, diététicien L'administration des frais sera effectuée par les assistants sociaux et ils seront remboursés selon les mêmes modalités que les autres mesures sociales de l'accord. Afin d'obtenir le remboursement, le salarié devra fournir un justificatif. En outre, le médecin du travail 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.

Cette allocation complètera la prise en charge de la mutuelle et de la sécurité sociale pour ce type de prestation dans la limite de 600 euros.

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

Tous les ans, lors de la commission de suivi un bilan complet de cette nouvelle mesure sera effectué.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salarié bénéficiaires de cette allocation et coûts associés,
- Nombre de nouvelles RQTH en lien avec cette aide.

6.3- Maintien dans l'emploi

Afin de s'assurer que les salariés en situation de handicap puissent bénéficier des mesures qui permettent de les maintenir dans leur emploi, de nouvelles actions sont mises en place.

Il est prévu notamment que pour chaque dossier considéré comme complexe, une réunion pluridisciplinaire sera systématiquement organisée.

En outre, une charte de Maintien dans l'Emploi sera complétée pour ces dossiers (conf.annexe).

Il sera proposé à chaque fois qu'un salarié sera reconnu comme travailleur handicapé et, sous réserve de son accord, une réunion de sensibilisation à l'attention de l'ensemble de son environnement de travail.

Le Service Médical sera en charge de la visite du poste et, si besoin, il sera accompagné par le préventeur ou l'ergonome.

Sur présentation de certificat médical, du matériel spécifique pourra être commandé par le Service Médical et il sera mis en place par le médical lui-même ou bien le préventeur.

La Mission Handicap s'engage à prendre à sa charge le financement du matériel non standard.

Par ailleurs, la Mission Handicap compte mener une étude sur tous les postes, de toutes catégories professionnelles, pour déterminer lesquels sont considérés comme plus facilement adaptables au handicap, afin de les proposer aux salariés au titre d'un reclassement.

Dans le cadre de son objectif de maintien dans l'emploi, la Mission Handicap souhaite inclure les membres de son réseau pour atteindre ce but. Les conclusions de cette étude seront présentées en commission de suivi.

Indicateurs de suivi

- Nombre de réunions pluridisciplinaires
- Nombre d'aménagements de poste réalisés
- Nombre de matériels achetés par la Mission Handicap

ARTICLE 7 - GESTION DU RETOUR A L'EMPLOI ET DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Actuellement, la majorité des situations de maintien dans l'emploi sont traitées au sein du secteur dont dépend le salarié.

Quelle que soit l'origine du handicap :

- survenu ou aggravé suite à un événement personnel ou professionnel,
- générant une restriction d'aptitude voire d'inaptitude au poste de travail,
- avec ou sans arrêt longue durée,

Handicap BG. RA
RN

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

- Suivi et accompagnement systématique pendant l'arrêt, par les Services de Santé au Travail.
- Informations et accompagnement aux démarches administratives auprès des MDPH et CDAPH pour la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.
- Visite de pré-reprise 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 la nouvelle équipe.
- Possibilité de mise en place d'ateliers de sensibilisation auprès de l'équipe accueillante et du collectif de travail.

ARTICLE 8 - GESTION DE LA FORMATION ET DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Dans le respect du principe du respect 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's et des managers sur les différentes mesures prévues par l'accord.

8.1 - Formation des Travailleurs Handicapés

Les salariés handicapés ont la possibilité de suivre l'ensemble des dispositifs proposés dans le plan de formation Airbus et d'être accompagnés dans leur parcours de professionnalisation par la mise en place de sessions individualisées.

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.

Au vue du bilan de l'accord précédent, la Mission Handicap envisage de donner un accès prioritaire aux formations liées au développement personnel, technique ou l'apprentissage de l'anglais.

Lorsque la Mission Handicap l'estimera nécessaire, celle-ci donnera une priorité toute particulière aux formations spécifiques de reconversion ou de reclassement. Des tuteurs seront proposés dans le cadre d'une reconversion professionnelle afin de préparer au mieux les salariés qui en font la demande.

Des formations propres à la problématique travailleurs handicapés seront mises en place tels que bilan de maintien dans l'emploi, tests cognitifs et atelier mobilité. Ces formations seront financées par la Mission Handicap.

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

Les différentes enquêtes auprès des Travailleurs Handicapés font remonter que les salariés en situation de handicap manquaient de confiance en eux et n'avaient pas forcément un bon niveau d'anglais. Ainsi, et de manière proactive les formations « confiance en soi » et « renforcement en anglais » vont être proposées à l'ensemble de la population Travailleurs Handicapés.

La Mission Handicap va s'assurer que lors de l'entretien annuel la question du développement de carrière et notamment la question de la formation et de la mobilité, soient systématiquement abordée par le manager.

Indicateurs de suivi

- Nombre de formations suivies par les travailleurs handicapés par an
- Nombre d'heures correspondantes par an
- Répartition par catégorie et par an

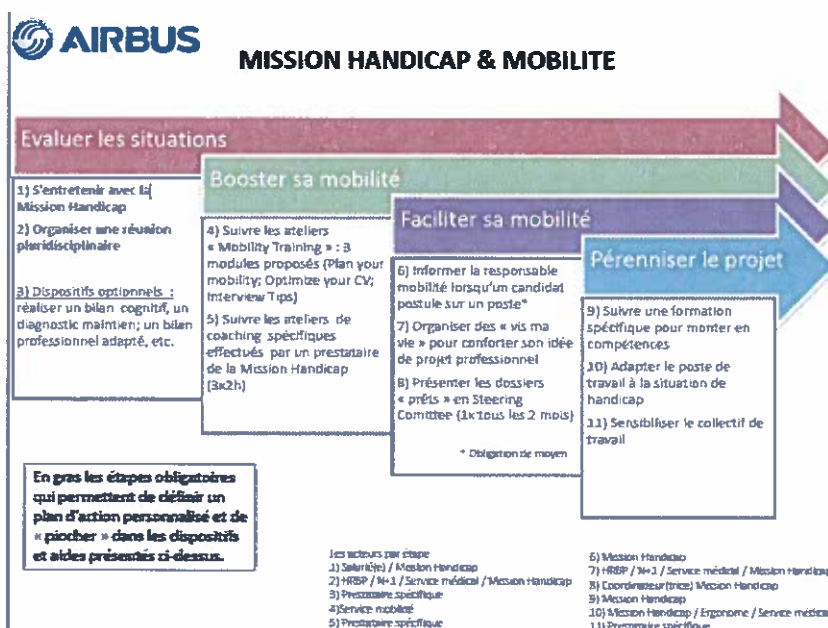
8.2 - Evolution professionnelle et mobilité des Travailleurs Handicapés

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

Un suivi annuel des évolutions de carrière et de la rémunération sera réalisé par le centre d'expertise concerné et à la demande de la Mission Handicap via une analyse des augmentations individuelles, des promotions, des évaluations annuelles de performance et présenté en commission de suivi.

Airbus souhaite également favoriser la mobilité et offrir des possibilités d'évolution professionnelle aux salariés reconnus Travailleurs Handicapés.

Airbus propose aux Travailleurs Handicapés déclarés en mobilité chez Airbus des ateliers sur le thème « Développer sa carrière avec un handicap » dans une démarche de mobilité, complémentaires aux modules existants sur ce thème.



ARTICLE 9 - ACCESSIBILITE DE L'INFORMATION LIEE A L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Airbus s'engage et souhaite renforcer sa communication sur les dispositifs techniques de compensation pour l'accès à l'information et la formation des salariés déficients sensoriels :

- Matériel de communication (zoom Texte, amplificateur téléphonique, ...)
- Visio-interprétation via des tablettes numériques (interface Oplink développé par WEB SOURD)
- Interfaces de communication : Interprétariat en Langue des Signes Françaises (LSF), Codage Langage Parlé Complété (LPC), Vélotypie (sous-titrage en live)
- Sessions de formation individualisées, si nécessaire

Pour ce faire, l'entreprise favorisera :

- La déclinaison de différentes solutions matérielles et logistiques, en fonction des besoins validés par le médecin du travail :
 - recours à l'information écrite et utilisation de dispositifs de partage de données (ex : Cisco Jabber).
 - formation à la lecture labiale pour salariés sourds/malentendants.
 - transmission de fichiers sous format PDF accessible aux déficients visuels.
- Les échanges et le partage d'expériences, témoignages des utilisateurs, etc...

Le Référent Handicap étudiera la faisabilité et la prise en charge financière sous forme de crédit d'heures pour l'accès à l'information lors de formations, réunions de services, conférences internes et entretiens.

Le (la) coordinateur(trice) de la Mission Handicap pilotera le projet groupe sur l'accessibilité numérique, partie prenante du sous-projet « Make it easy » du programme de changement « PULSE ».

ARTICLE 10 - ACCESSIBILITE DES LOCAUX

Airbus développe une politique d'amélioration de l'environnement professionnel des personnes handicapées par la mise en conformité de ses locaux. La Mission Handicap étudiera, 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 handicapé.

Le financement sur le budget de l'accord sera possible uniquement au-delà des obligations légales de l'entreprise.

Suite aux diagnostics réalisés sur les bâtiments classés Etablissements 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 2).

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 charte sera créée avec le Facility Management. Un budget annuel consacré à la modification structurelle des bâtiments sera étudié également avec cette structure.

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

CHIBEN BG RA
RD MS

TITRE IV - PLAN D'EMBAUCHE & POLITIQUE DE RECRUTEMENT

Le contexte de ce présent accord, 2017-2018-2019, doit faire face à une double contrainte :

- un contexte économique très différent du premier accord. Les échéances des grands développements sont tenus, ainsi les recrutements doivent désormais être consolidés et la montée en compétences des collaborateurs développée.

- la rareté des candidats potentiels en termes de niveaux de qualifications et de compétences expérimentées suite à l'engagement d'Airbus mais aussi de nombreuses autres sociétés en matière de politique emploi handicap.

Airbus s'engage sur la durée du présent accord à tout mettre en œuvre pour intégrer des personnes handicapées en cohérence avec le flux des embauches de la société pour la période considérée.

Dans l'optique d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs handicapés au sein d'Airbus SAS, la Mission Handicap va renforcer les actions de recrutement.

ARTICLE 11 - POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET PARTENARIATS SPECIALISES

Pour garantir et optimiser la politique d'emploi et d'intégration des personnes handicapées, L'entreprise veillera à pérenniser les processus et moyens spécifiques mis en place sur les deux premiers accords :

- Ressources dédiées pour le sourcing.
- Adaptation du processus « people centric » et prise en compte des spécificités du recrutement, reconduits et améliorés, envoi simultané des candidatures de Travailleurs Handicapés à plusieurs secteurs, vigilance particulière à niveau de compétences égales.
- Organisation de sessions de sensibilisation et professionnalisation des acteurs : HRBP's, managers, relais de la politique d'insertion et diversité.
- Pour les stages/alternants, envoi des candidatures en début des campagnes et prise en compte des meilleurs candidats hors quota.

11.1 - Actions de communication externe - Marketing Emploi / Image Employeur

La réussite du plan d'embauche du premier accord est liée à la première prise de parole d'Airbus sur ses engagements et sa volonté 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 poursuivre 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 pour attirer les futurs candidats par la diffusion d'articles, témoignages et offres d'emploi dans la presse spécialisée, la presse aéronautique et la presse locale. Ces actions seront plus particulièrement ciblées vers des profils diplômés.

Le service Recrutement et les Ingénieurs pour Ecole Airbus, communiqueront sur les métiers et les débouchés du secteur aéronautique auprès des écoles, des académies, universités ...

afin de présenter l'engagement politique du Groupe en faveur des étudiants et informer les jeunes handicapés.

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

Airbus souhaite mettre en place un réseau inter-entreprises sur toute la région Occitanie afin de connaître et d'échanger sur les bonnes pratiques en matière de communication externe, 3 réunions de ce nouveau réseau seront organisées par an.

La Mission Handicap veut valoriser ses événements exceptionnels en faveur du Handicap comme le Fabrikarium, en communiquant tant au sein du secteur protégé, qu'à l'extérieur sur ce type d'initiative.

Au minimum deux articles devront paraître dans la presse écrite.

Airbus va continuer à participer activement à des tables rondes organisées par des organismes extérieurs à l'entreprise (par exemple L'oncopole).

La société souhaite prouver que des salariés reconnus comme travailleur handicapé peuvent tout à fait avoir une vie professionnelle comme les autres salariés. Pour ce faire, elle autorise les salariés handicapés à parler de leur handicap au nom d'Airbus lors d'événement extérieur. 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. Cette mesure étant nouvelle, une attention particulière sera portée au nombre de participants à chaque événement.

Indicateurs de suivi :

- Réunions par an du réseau inter-entreprises
- Nombre de participants par événements
- Nombre d'articles de presse

Politique d'embauche

Dans le but d'optimiser la politique d'emploi des personnes handicapées, différentes actions sont proposées par la Mission Handicap.

En effet, les CV des candidats non retenus seront envoyés aux autres entreprises collaborant avec Airbus.

Les CV provenant d'EA/ESAT 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.

Le processus utilisé en 2016 pour les recrutements en alternance/stage sera systématisé.

La Mission Handicap compte mettre 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.

MB CH BG RA
RN 175

Avec l'accord du salarié, lors de l'arrivée d'un travailleur handicapé dans une équipe celle-ci sera sensibilisée sur les conséquences du handicap du salarié et des conseils seront prodigués afin d'agir au mieux.

Dans les trois mois suivant l'arrivée du salarié, un questionnaire sera envoyé au manager et salarié pour savoir si le poste lui convient.

Un parrainage des jeunes travailleurs handicapés sera proposé afin de les rendre le plus employable possible.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'embauche par type de contrats
- Taux de transformation

11.2 - Partenariats spécialisés

En soutien de cette politique de recrutement direct, Airbus veillera au maintien des partenariats noués durant le premier 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 (CHEOPS).

Par ailleurs, les partenariats, signés depuis 2011 dans nos différentes régions seront pérennisés si leurs résultats sont probants. Il en est ainsi pour la convention « Atouts pour Tous » signée avec l'Académie de Toulouse, la DIRECCTE, 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 études longues 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 handicapées :

- 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

Et d'étudier la faisabilité d'en conclure de nouveaux :

- Fédérations Étudiantes (FEDEEH)
- Associations ayant une démarche active au niveau local ou national (GIRPEH)
- Fédération Nationale des ERP (Etablissement Médico-sociaux de Réadaptation professionnelle) et des CRP : FAGERH
- Réseaux actifs de l'entreprise (salariés, associations d'anciens, écoles partenaires, « Club être »...)

em BG.dlg RA
R1 20
173

11.3 – Recherche de candidatures (sourcing)

Le but de cet article est de garantir et d'optimiser la politique d'emploi et d'intégration des personnes handicapées.

La Mission Handicap participe au financement d'un nouvel outil, sous la forme d'une base de données, de CV d'étudiants en situation de handicap (cf convention Atouts pour tous).

Airbus souhaite renforcer ses liens avec les chargés de Mission Handicap des écoles et des universités.

De la même manière, la Mission Handicap veut cibler au mieux les partenariats et les forums spécialisés. Elle conserve deux ressources dédiées à la recherche de candidature.

La Mission Handicap compte se moderniser en utilisant les nouveaux moyens de technologies comme les forums en ligne et les réseaux sociaux pour communiquer.

Bien évidemment, la Mission Handicap va continuer à collaborer avec les « caps emploi » de la région et les agences d'intérim.

Une bourse sera attribuée pour les formations qualifiantes de longue durée comme les CQPM.

Indicateurs de suivi

- Nombre de forums réalisés
- Organisation de visites de FAL et contraintes de poste

ARTICLE 12 - PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE

12.1 - Contrats de travail à durée indéterminée

Compte tenu de la nature des bassins d'emploi et du niveau de qualification de la population de demandeurs d'emploi en situation de handicap, l'entreprise rencontre de réelles difficultés à trouver des candidats répondant à ses besoins, notamment en termes de qualifications requises.

Airbus souhaite cependant continuer à s'inscrire dans une démarche volontariste visant à promouvoir l'embauche de personnes handicapées sur des contrats pérennes.

La Direction d'Airbus propose de tenir compte du contexte et de prendre un engagement réaliste et soucieux d'un contexte moins favorable sur les ouvertures de postes en Contrats à Durée Indéterminée à l'externe et de l'assèchement du marché.

Il s'agira donc d'embaucher en CDI 1% de l'effectif recruté pour chaque société.

12.2 - Contrats de travail temporaires et Contrats à durée déterminée

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 contrat à durée indéterminée. Les transformations d'intérim ou alternance en CDI ont été plurielles et doivent encore être encouragées. En outre, les contrats de travail temporaire sont également un moyen de sensibilisation des équipes et du management.

Au vu du contexte, Airbus S.A.S prévoit d'accueillir 15 personnes en contrat de travail temporaire/CDD et s'engage à favoriser le recours aux contrats d'une durée de 12 mois minimum, sans pour autant exclure les éventuelles opportunités supplémentaires.

Alberic BG. RA
RA MS

A l'issue de chaque contrat d'intérim ou CDD, si le besoin existe et en adéquation avec le plan de recrutement pour les profils correspondant aux besoins de la société, Airbus souhaite systématiser l'étude des possibilités de proposer le renouvellement du contrat.

Le taux de transformation en CDI sera suivi lors des commissions.

Airbus travaillera de façon privilégiée avec les entreprises de travail temporaire dont la démarche de sourcing est volontariste et pro-active. Le partenariat sera optimisé par la sensibilisation des acheteurs, l'intégration d'une clause spécifique « présentation de candidats en situation de handicap » dans les contrats cadres et un reporting mensuel.

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.

Il sera étudié dans ce présent accord la faisabilité de mesures complémentaires comme le développement et la sécurisation des parcours de formations qualifiantes et la mise en place de tutorat sur des métiers « en tension » pour Airbus S.A.S via des conventions tripartites avec les ETT et des organismes de formation.

12.3 - Stages

Dans le cadre de la politique de stage définie par la Direction des Ressources Humaines, Airbus continuera, via ses partenariats, à faciliter l'accueil des stagiaires handicapés en provenance d'établissements scolaires, universitaires et de Centres de Réadaptation Professionnelle.

Airbus S.A.S s'engage à accueillir un minimum de 16 stagiaires pendant la durée du présent accord.

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

12.4 - Contrats d'alternance

En 2013, Airbus en France a signé un accord en faveur de l'alternance visant à recruter 5% l'effectif total des alternants chaque année de l'accord, à condition que la situation économique le permette. Nous réitérons cet objectif, visant à recruter approximative de 12 personnes si le contexte économique le permet.

Dans un groupe industriel de haute technologie comme Airbus, la formation en alternance est un véritable levier d'insertion dans l'emploi des personnes handicapées.

Afin de concourir à une meilleure employabilité de la population en situation de handicap, dont le niveau de compétences est globalement en inadéquation avec les métiers recherchés par l'entreprise, Airbus souhaite renforcer sa politique d'alternance et permettre un accès aux formations internes du Groupe.

Airbus S.A.S 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.

Le taux de transformation sera présenté en Commission de suivi et d'échanges.

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

Airbus s'engage à :

- poursuivre son partenariat avec HANVOL, programme de formation aux métiers des industries aéronautiques et spatiales via l'alternance des personnes handicapées en recherche d'emploi.

Les campagnes d'alternance sont renouvelées et chaque structure partenaire, susceptible de proposer des contrats d'apprentissage / professionnalisation, sera informée sur la politique Handicap Airbus : rencontre systématique des éventuels Correspondants Handicap des écoles/ universités / CFA ...

ARTICLE 13 - MESURES FAVORISANT L'INTEGRATION

13.1 - Processus pour nouvel embauché

Etant donné le manque de candidatures, les difficultés à recruter des profils de qualité, l'investissement des services de recrutement..., Airbus souhaite renforcer le processus d'intégration et garantir un accueil réussi au sein des équipes d'Airbus.

Un processus de recrutement rappelant les étapes indispensables telles que (entretien, visite médicale, réunion pluridisciplinaire, aménagement de poste...) est disponible pour l'ensemble des salariés.

13.2 - Sensibilisation et préparation des équipes

Conscient qu'une intégration réussie passe par un environnement adapté et préparé à l'accueil du Travailleur Handicapé, 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...) 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/ formations pourront également être organisées par la Mission Handicap, en partenariat avec des associations et structures spécialisées.

13.3 - Suivi de l'intégration

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

Le Référent Handicap organisera des bilans étapes avec le salarié concerné et l'ensemble des acteurs de l'intégration (HRBP, Mission Handicap, Manager, autres acteurs si besoin).

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.

Le tuteur se verra alors dispenser un module de sensibilisation spécifique au « Tutorat de personnes handicapées » financé par la Mission Handicap.

Enfin, dans le but d'anticiper les éventuelles possibilités de transformation de contrats de Travailleurs Handicapés, un suivi des échéances des missions d'intérim ou de CDD sera mis en place.

TITRE V - PLAN DE COLLABORATION AVEC LE SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE (SPSA)

ARTICLE 14 - ANALYSE DU BILAN DE LA SOUS TRAITANCE

La Loi du 11 février 2005 donne la possibilité aux entreprises de répondre à 50% de leur obligation légale par l'emploi indirect de salariés d'Entreprises Adaptées (EA) et d'usagers d'Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), pour lesquels l'accès au milieu ordinaire de travail est parfois plus difficile.

Depuis de nombreuses années, la Direction d'Airbus contribue à la création d'emplois, la modernisation d'outils de production et la montée en compétences de structures du SPSA, notamment sur les bassins d'implantation de ses différents établissements.

En 2015, Le CA utile a augmenté de près de 82% pour ASAS pour une équivalence de 99,96 Unités Bénéficiaires (UB). Airbus SAS souhaite poursuivre ses efforts de manière à accroître les partenariats avec le secteur protégé adapté.

La Direction d'Airbus et les Achats Généraux ont nommé un Référent National au niveau des Achats pour coordonner l'ensemble des acheteurs et des actions, il devient l'interlocuteur privilégié des structures du Secteur Protégé et du Secteur Adapté et est également en charge des relations extérieures avec d'autres entreprises pour échange de pratiques et représentation du Groupe.

De nouveaux outils ont été créés pour aider les acheteurs et clients internes à développer de nouvelles collaborations et partenariats : outils de partage d'expériences et d'aide à la décision mis en ligne, cartographie par activité des fournisseurs SPSA référencés, liens vers des bases communes : AGEFIPH, GESAT, UNEA, HANDECO...

ARTICLE 15 - MISE EN ŒUVRE DES RELATIONS AVEC LE SPSA

Les parties signataires confirment la volonté du présent accord à déployer une stratégie et une dynamique d'achat auprès du SPSA.

Airbus s'attachera à sécuriser sur le moyen et long terme les différents contrats en cours grâce à la mise en place d'une durée contractuelle de un an minimum.

Il s'agira de pérenniser les partenariats avec les structures référencées pour définir des critères communs à la relation commerciale, augmenter le volume de sous-traitance via le développement de nouvelles activités et l'identification de nouveaux fournisseurs.

L'entreprise pourra s'appuyer sur des filières métiers créées par des groupements d'EA / ESAT.

Des rencontres avec des acheteurs et clients internes seront co-organisées afin de favoriser les synergies : forums échanges, salon SPSA, visites de locaux des fournisseurs SPSA référencés et d'ateliers « Hors les Murs » implantés au sein des sites de l'Ouest, ...

Un volet Handicap sera intégré à la stratégie Achats de chaque Commodity et Sous-Commodity.

ERC BG. chg
RA RD MS

Le recours à la « co-traitance » entre les ESAT/EA et les fournisseurs de 1^{er} rang Airbus pourra être facilité par :

- la sensibilisation des prestataires du milieu ordinaire sur la politique d'Airbus
- l'ajout systématique d'une clause spécifique SPSA dans les appels d'offres et les contrats cadres
- la mise à disposition d'un contrat type de « co-traitance » et d'un « guideline acheteurs »

Le renforcement et la pérennité des partenariats participeront également à la professionnalisation et à la montée en compétences professionnelles des équipes afin de faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail.

Pour le soutenir techniquement et technologiquement et développer de nouveaux partenariats de sous-traitance industrielle, Airbus analysera la faisabilité d'une structuration du secteur sur ses besoins : appels d'offres en anglais, homogénéisation des pratiques et des délais, formation des équipes d'encadrement des ESAT/EA par des managers Airbus, d'audits et conseils pour l'acquisition d'une démarche de certification Qualité,...

Les contrats de sous-traitance « ex situ » avec des structures du SPSA seront poursuivis. Si besoin, l'entreprise s'attachera à étudier avec la structure et la personne handicapée la possibilité d'une intégration en «milieu ordinaire de travail»

Des indicateurs de suivi du volume des activités sous-traitées seront présentés lors des commissions de suivi et d'échanges, notamment en matière de co-traitance.

L'objectif de ce nouvel accord est de renforcer la part des achats réalisés par le SPSA. L'ambition de la direction est d'atteindre d'ici 3.ans les 3% des contrats de sous traitance avec des entreprises adaptées.

Afin de respecter cet engagement, Airbus organisera au minimum une réunion d'échange avec des EA/ESAT par an qui sera défini par la Mission Handicap. Des meetings seront organisés pour «partager les bonnes pratiques » entre secteurs utilisant le SPSA au niveau du groupe et une action sera menée pour favoriser les échanges au niveau européen.

Les SPSA seront de plus en plus sollicités par la société pour mettre en place des prestations notamment des supports aux utilisateurs.

Pour chaque prestation conclue avec le SPSA une évaluation technique sera effectuée et éventuellement des pistes d'améliorations pourront être envisagées si besoin.

Indicateurs de suivi :

- Evolution de la facturation et statut annuel de la DOETH
- Nombre de meetings organisés par an
- Nombre d'évènements en faveur du support des utilisateurs (EA/ESAT)

ET BG. chB
RA RA

TITRE VI – PLAN DE COMMUNICATION INTERNE & DE SENSIBILISATION / FORMATION

Dans le cadre de ce nouvel accord, les parties signataires entendent poursuivre la campagne de communication interne pour faire changer de regard sur le handicap, évoluer les « à priori » et informer sur le positionnement d'Airbus et les engagements du nouvel accord.

ARTICLE 16 - ACTIONS DE COMMUNICATION INTERNE

La Mission Handicap renforcera sa communication auprès des collaborateurs afin de présenter les nouvelles dispositions du nouvel accord ainsi que le réseau pluridisciplinaire handicap. Les nouvelles 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.

Une nouvelle plaquette sous la forme d'un dépliant plus attractif reprenant de manière synthétique et ludique le contenu du présent accord accompagné des contacts utiles sera distribué ou mis à disposition des salariés. Par ailleurs, elle sera accompagnée de témoignages de salariés d'Airbus SAS illustrant des mobilités et des accompagnements réussis.

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

La direction souhaite mettre l'accent sur les témoignages vidéos des salariés d'Airbus de manière à prouver que le handicap n'est pas un frein à la réussite professionnelle. Au contraire, la société souhaite montrer via des « réussites » que l'on peut être performant tout en ayant un handicap.

La Mission Handicap tentera autant que faire se peut d'obtenir des témoignages vidéos de salariés d'Airbus SAS et invitera des conférenciers internationaux pour parler du handicap.

La société souhaite pérenniser les conférences sur le thème du maintien dans l'emploi en abordant certaines pathologies notamment le cancer, handicap psychique, surdité.

Une communauté dans le HUB a été créée pour relayer toutes les informations utiles de la Mission Handicap et pour que les salariés puissent communiquer entre eux.

Le référent Handicap actuel sera maintenu sur le site d'Airbus SAS afin de garder un point de contact.

Il sera proposé en priorité aux salariés d'Airbus SAS de devenir Ambassadeur Handicap.

Dans le cadre de ce nouvel accord, la Mission Handicap va identifier des sponsors emblématiques sur Airbus SAS.

Depuis octobre 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'infirmerie d'Airbus SAS, les assistants sociaux...

Lors de la semaine de l'emploi et du handicap, la société souhaite mettre en avant de grands événements exceptionnels tels que le Fabrikarium où l'on promeut le lien entre l'innovation et le handicap.

La Mission Handicap s'engage à informer les salariés de l'actualité en matière de handicap en envoyant une newsletter 4 fois par an.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de dépliant sur l'intérêt de la RQTH
- Nombre de dépliant sur le nouvel accord
- Nombre de « lettres d'information » (newsletters)
- Nombre de témoignages réalisés sous forme de vidéos
- Taux de participation à des événements lors de la SEPH
- Nombre de participants à la communauté post Fabrikarium

ARTICLE 17 - ACTIONS DE SENSIBILISATION / FORMATION

Airbus poursuit sa volonté de sensibiliser les managers des sessions de formation/sensibilisation ciblées en fonction des besoins opérationnels afin de faire évoluer les pratiques d'intégration ou de maintien à l'emploi d'une personne handicapée. De plus, la Mission Handicap formera en priorité les membres de son réseau sur Airbus SAS afin d'élargir les connaissances en matière de Handicap.

L'implication des managers est un des éléments clefs de la réussite d'une politique Handicap et de son déploiement « terrain » au sein des équipes.

Airbus souhaite ancrer ces actions de sensibilisation qui pourront être complétées par des conférences thématiques autour du handicap permettant de faire le lien avec les notions de performance et de compétence.

Dans le but de lutter contre les stéréotypes en milieu cadre et démontrer que le Handicap n'est pas un frein au développement d'une carrière professionnelle, dans le cadre de ces conférences la Mission Handicap invitera des conférenciers internationaux, comme des sportifs de haut niveau.

Une présentation de la diversité est systématiquement effectuée lors des sessions de l'AOB à l'ensemble des nouveaux salariés.

Une action de sensibilisation à l'attention des managers via une formation leur sera proposée afin de leur apprendre à mieux appréhender le handicap de certains membres leur équipe et les informer. Cette formation prendra la forme d'un workshop avec un échange de bonnes pratiques accompagnée d'un guide qui sera mis à leur disposition. Ce guide intitulé « manager le handicap au quotidien » sera fourni à l'ensemble des managers.

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

Indicateurs de suivi :

- Nombre de guide « manager le handicap » distribué
- Nombre de participants aux sessions de sensibilisation managers.

TITRE VII – MESURES PERENNES RELATIVES A L'ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Airbus entend développer la communication sur les mesures sociales complémentaires relatives au temps de travail, au matériel de vie et au transport destinées à concilier au mieux environnement personnel et professionnel des salariés en situation de handicap.

Les dispositions énumérées ci-dessous sont propres à Airbus et viennent en sus des obligations légales.

ARTICLE 18 - MESURES PERENNES

18.1 - Congé payé supplémentaire

Dans le cadre de l'accord handicap d'Aérospatiale (1990 à 1999), un jour de congé payé supplémentaire est octroyé aux personnes reconnues par l'Ex-Cotorep (Article 19.2 des accords d'entreprise personnel non cadre et cadre).

Lors du précédent accord, la direction d'Airbus a étendu cette disposition à l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (OETH) tel que défini dans l'article préliminaire du présent accord.

18.2 - Absences autorisées payées

Chaque Travailleur Handicapé qui le souhaite pourra bénéficier de deux jours d'absence autorisée payés par an pour faciliter ses démarches administratives (ex : demande de renouvellement de RQTH auprès de la CDAPH) ou médicales (soins, examens, RDV avec des spécialistes, etc ...) en lien avec son handicap.

Ces journées d'absence pourront être prises par demi-journée, sur présentation d'un justificatif. Il sera possible de cumuler ces jours sur trois ans dans la limite de 6 jours.

18.3 - Adaptation des horaires

Conformément à l'article L. 3122-26 du Code du travail, les salariés handicapés bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'art L 5213-6, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur 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 mesures ne seront pas imputées sur le budget de l'Accord.

18.4 - Mise en place du télétravail

Une personnalisation du dispositif sera possible sur demande spécifique du salarié, après analyse du poste, validation du Médecin du Travail, de la hiérarchie et de la Mission Handicap.

18.5 - Aides au financement de matériel de vie

Congés parental d'éducation	
Congé payé supplémentaire	1 jour de CP supplémentaire
Absences autorisées payées pour démarches administratives et médicales	2 jours en 1/2 journée avec possibilité de cumul sur 3 ans dans la limite de 6 jours
Aménagement d'horaires, temps partiel, télétravail	Situations étudiées au regard de la situation individuelle
Aménagements des tâches	
Aide au financement de matériel de vie Ex: prothèse auditive, fauteuil roulant, ...	Abondement des aides institutionnelles dans la limite de 2500 €
Aides au déplacement	
Frais de transport collectifs	Prise en charge totale
Frais de transport individuels	Sur avis médical (révisable 1/an)

Airbus prendra en charge le financement des équipements individuels nécessaire au maintien dans l'activité professionnelle, en complément des aides institutionnelles d'autres organismes (CPAM, Prévoyance, MDPH, etc...) et dans la limite d'un montant de 2 500 € par personne en situation de handicap et par an.

Le financement du « reste à charge » éventuel pour le salarié sera accordé sous condition du respect de la procédure et de la présentation des pièces justificatives citées.

18.6 - Aides au déplacement (voir en fonction du tableau ci-dessus)

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.

Nouvelles mesures	Abondement des aides institutionnelles
Aide au financement de:	
- l'aménagement d'une boîte automatique	Forfait de 600 €
- l'aménagement spécifique du véhicule	Montant maxi de 5000€
- le surcoût administratif du permis de conduire lié à un changement de l'état de santé	Sur présentation de justificatif et dans la limite de 250€
- participation financière au permis de conduire des salariés handicapés dont la nature du handicap freine substantiellement l'obtention du permis (hors stagiaire)	Forfait 500€

Les salariés à mobilité réduite ou dont le handicap justifierait cette mesure, utilisant des vols internationaux pour des raisons professionnelles exclusivement pourront obtenir un surclassement exceptionnel sur présentation d'un avis du médecin du travail.

Les situations qui ne sont pas citées ci-dessus seront étudiées au cas par cas en accord avec la Mission Handicap.

Ces montants sont révisés tous les ans et sont susceptibles d'évoluer.

ET BG chb RA
R1
MS

TITRE VIII - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 19 - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est soumis à l'agrément de l'autorité administrative compétente. En cas de non obtention de ce dernier, il sera réputé nul et non avenu.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet à compter du 1er janvier 2017 et expirera le 31 décembre 2019.

Le présent accord ne fait pas l'objet d'une tacite reconduction.

En conséquence, la direction d'Airbus et les organisations syndicales représentatives se réuniront avant le terme du présent accord afin de décider de la reconduction ou non de ce dispositif.

Au-delà du 31 décembre 2019, le présent accord ne produira plus aucun effet à l'exception des dispositions prévues au Titre VII qui sont conclues pour une durée indéterminée.

ARTICLE 20 - REVISION / DENONCIATION DE L'ACCORD

En cas de modification des dispositions législatives et conventionnelles, les parties signataires conviendront de se réunir dans les meilleurs délais afin d'adapter en tant que de besoin le présent accord.

La révision du présent accord s'effectuera dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

ARTICLE 21 - PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L.2231-6, L.2262-8, D.2231-2 à D.2231-8, L.2262-5, R.2261-1 et R.2262-2 du Code du Travail.

Fait à Toulouse, le 13/02/2017

En 8 exemplaires originaux

Pour la Société

Marc JOUENNE

Senior Vice-President Human Resources Airbus.

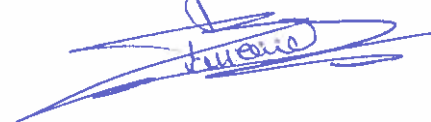
Directeur des Ressources Humaines Airbus SAS

et Airbus Operations SAS

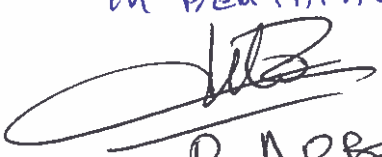


Pour les organisations syndicales

- Pour la CFDT

Buigette GRANENA


- Pour la CFE/CGC

Ch. BEAUFILIAU

R. ARBO

- Pour la CFTC

Eric MOYEN


- Pour FO

René MARTY


ANNEXES

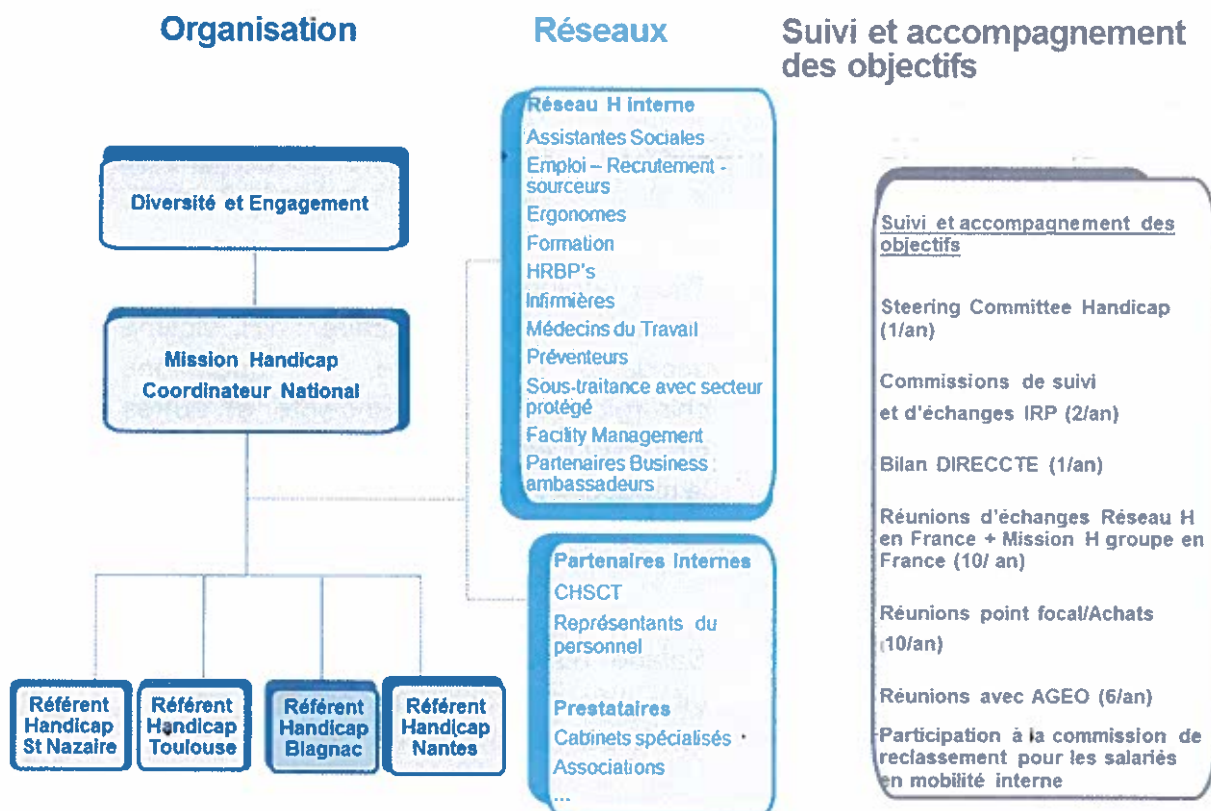
ANNEXE 1 - GLOSSAIRE DES PRINCIPALES DES ABREVIATIONS UTILISÉES

AAH	Allocation Adulte Handicapée
AGEFIPH	Association nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées
AO	Appel d'Offre
CAU	Chiffre d'Affaire Utile
CAP EMPLOI ou CHEOPS	Label accordé à l'organisme en charge de l'insertion des personnes handicapées en recherche d'emploi
CCE	Comité Central d'Entreprise
CE	Comité d'Etablissement
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
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
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DOETH	Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

EA	Entreprise Adaptée
ESAT	Entreprise et Service d'Aide par le Travail
FAL	Final Assembly Line (Ligne d'assemblage)
FEDEEH	Fédération Etudiante 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 Handicapées
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 Handicapées
MEDEF	Mouvement des Employeurs de France
OETH	Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SEPH	Semaine pour l'Emploi des personnes Handicapées
SPSA	Secteur Protégé Secteur Adapté
TH	Travailleur Handicapé
UB	Unité Bénéficiaire
UNEA	Union Nationale des Entreprises Adaptées

ET BG RA
RA AB

ANNEXE 3 - ORGANISATION DE LA MISSION HANDICAP



ANNEXE 4 - BUDGET PREVISIONNEL DE L'ACCORD

	Accord 2014-2016	Accord 2017-2019
1. Pilotage	20%	20%
2. Plan de maintien et d'évolution dans l'emploi	20%	20%
3. Plan d'embauche et Politique de Recrutement	30%	30%
4. SPSA	5%	5%
5. Plan de communication interne Sensibilisation/formation	25%	25%

ANNEXE 2 - PROCEDURE D'ATTRIBUTION MACARONS VOITURE

	Quoi	Qui ?	Motif
Macaron médical	Donne accès à l'enceinte du site	Toute personne rencontrant des difficultés de déplacement temporaire : TH, victime accident, maladie, opérations chirurgicales, femme enceinte et autres circonstances exceptionnelles, validées par le médecin du travail	Permettre de se garer dans l'enceinte du site
Macaron médical Handicapé Physique	Donne accès à l'enceinte du site + place réservée handicap	Salarié dont le handicap entraîne des difficultés permanentes de déplacement, validé par le médecin du travail	Utiliser les places réservées « H » dans le cadre du stationnement interne
Macaron médical et place nominative	Donne accès à l'enceinte du site + place nominativ	Salarié dont le handicap considéré comme lourd entraîne des difficultés permanentes de déplacement validé par le médecin du travail	Utiliser une place nominative au plus près de son lieu de travail

CHARTE AIRBUS pour le MAINTIEN DANS L'EMPLOI

d'un SALARIE en SITUATION de HANDICAP

Par ce document Airbus s'engage, à mettre en œuvre des actions décidées conjointement entre le salarié concerné et l'équipe pluridisciplinaire (décrite ci-dessous) afin de mener au mieux son maintien.

En retour le salarié s'engage à suivre les actions proposées et s'engage à être un acteur clef dans la réussite de ce soutien. Ce document n'a pas valeur contractuelle.

INFORMATIONS GENERALES

Nom et Prénom :

Site Airbus en France: Toulouse ☐

Blagnac ☐

Nantes ☐

St Nazaire ☐

Tel fixe / bureau :

Tel portable :

Adresse e-mail :

Sigle :

Titre du poste occupé actuellement :

Compensations actuelles:

EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE EN CHARGE DE MON DOSSIER

Acteurs	Nom	Prénom	Portable	Email
Médecin du travail				
Manager				
HRBP				
Psychologue				
Ergonome				
Référent handicap				
Autres				

mg EHC BG - RL
RA

SUIVI DES ETAPES DE MON MAINTIEN

1) Suivi des réunions pluridisciplinaires ainsi que des actions décidées

Date de réunion	Actions proposées	Porteur de l'action	A faire avant le

2) Résumé des actions mises en oeuvre

Actions	Date de début	Date de fin	Montant
Ex. Bilan de compétence, bilan cognitif, analyse ergonomique, formation individuelle...			

CONCLUSION du MAINTIEN (donner date, affectation et autres informations utiles)

SUIVI à 3 MOIS

Consentement du salarié

Je soussigné(e) autorise la Mission Handicap d'Airbus à m'accompagner dans mon maintien dans l'emploi en fonction des étapes décrites dans ce document. J'ai pris note du fait que cette charte ne valait pas engagement contractuel pour les parties.