



Syndicat Unitaire et
Pluraliste du Personnel

Nouvel accord handicap 2015 – 2016 - 2017

TSA, le 21/04/2015

SUPPer est adhérent à

Union
syndicale
Solidaires

Ce nouvel accord triennal a été signé au niveau du groupe en juillet 2014. Il s'applique à TSA avec une déclinaison locale des objectifs d'embauche. SUPPer, qui n'a pas participé à la négociation, vous expose les principales nouveautés de cet accord qui a été présenté en Commission.

- **Axes majeurs de développement**

- Analyse des familles professionnelles et des métiers permettant de mettre en perspective des besoins facilitant l'embauche de salariés issus des EA (Entreprise Adaptée) et ESAT (Etablissement de Services d'Aide par le Travail).
- Prise en compte de la démographie dans les questions d'emploi en matière de handicap.

Actuellement, TSA (surtout à Elancourt) ne remplit son objectif de taux d'emploi (6%) de salariés en situation de handicap que parce qu'un certain nombre de ces salariés sont des seniors : TSA bénéficie d'unités bénéficiaires liées à l'âge. Il est donc urgent que la direction de TSA réagisse en favorisant l'embauche de jeunes en situation de handicap.

- Accompagnement des familles de salariés dont les enfants ou conjoints se trouvent en situation de handicap.
- S'assurer de la transposition des dispositions collectives pouvant exister entre les différents accords Groupe (contrat génération, qualité de vie au travail, ...) vers les salariés en situation de handicap.

- **Plan d'embauche / Objectif 2017 du groupe THALES**

- Atteindre un **taux d'emploi de 6%**. Réaliser **120 embauches** dans le groupe THALES dont **60% en CDI**, les **CDD** devant être **d'au moins 6 mois**. Accueillir **246 stagiaires** (6 de plus que dans l'accord précédent) dans le groupe THALES
- Renforcer les contrats d'alternance : objectif de réalisation de **38 contrats**. A l'issue d'un contrat d'alternance, une analyse sur un possible recrutement sera effectuée. Si l'alternant est embauché, il le sera en CDI (pas de CDD).

Objectif TSA 2015-2017 : 16 stagiaires, 4 alternants et 5 embauches en CDI

Pour mémoire, l'objectif triennal précédent était de 16 stagiaires, 3 alternants et 3 CDI et 2 CDD. La réalisation a été : 16 stagiaires, 8 alternants, 1 CDI et 1 CDD (à Pessac). TSA est donc très loin de remplir ses objectifs en matière d'embauche.

- Renforcer les partenariats avec les universités.

TSA Brest et TSA Pessac ont un partenariat bien établi avec une université (UBO à Brest ou ENSEIRB à Pessac). Ce n'est pas le cas à TSA Elancourt : il y a eu un partenariat avec l'université Pierre et Marie Curie, mais il n'est plus entretenu.

La Direction de TSA Elancourt ne s'inscrit donc pas dans une démarche active et pragmatique pour embaucher des salariés en situation de handicap. Comme elle vise uniquement l'embauche d'ingénieurs, l'objectif d'une embauche CDI en 2012-2014 n'a pas été réalisé, comme lors des deux plans triennaux précédents. La Direction se réfugie derrière l'absence de candidatures et la soit disant réticence de certains managers. Pourquoi pas une embauche de technicien ou d'administratif ? Les stagiaires, les alternants handicapés ont-ils eu des propositions d'embauche ?

- Attribution de **10 bourses d'études d'un montant de 2000 €** pour accompagner des jeunes vers des formations diplômantes (ingénieur, master 2, thèse, BAC + 2).

Ce chiffre est pour le moins très faible à l'échelle du groupe THALES.

- **Maintien dans l'emploi**

- Sur demande individuelle, possibilité de **télétravail** dans la limite de **2 jours par semaine** et exceptionnellement de plus de 2 jours par semaine pour des situations de handicap très particulières.

- **Autres actions en faveur du handicap**

- Possibilité de prendre, sur justification, **2 jours d'absence payé** (qui pourront être pris par demi-journée) pour **accompagner un conjoint en situation de handicap**.
- Dans le cadre du **contrat de santé THALES**, les **enfants** de salariés THALES, dont le handicap intervient **avant l'âge de 26 ans**, seront **garantis sans limite d'âge**.
- Organisation d'une convention handicap (journées de sensibilisation) tous les ans.

- **Protection de l'emploi**

- Suivi systématique par la commission locale handicap des salariés dont l'emploi se verrait fragilisé. Un bilan annuel sera également réalisé en commission centrale handicap.

Une attention particulière sera portée aux salariés en situation de handicap concernés par un transfert. THALES s'engage (déjà dans l'accord précédent) à reclasser les salariés en situation de handicap en priorité dans leur établissement d'origine, puis si ce n'est pas possible, dans un autre établissement du groupe situé dans le même bassin d'emploi.

- Nomination d'acheteurs référents qui participeront aux commissions handicap (achat de prestations à des ESAT). Un acheteur référent de TGS (~~Séverine Courtois~~) participera aux commissions emploi handicap bassin d'emploi.

- **Sous-traitance avec le milieu protégé**

- Un objectif chiffré d'obtention de 150 UB (Unité Bénéficiaire) par an a été fixé.

Accord en cours entre THALES et le réseau GESAT qui regroupe tous les ESAT de France.

- **Déploiement de la norme AFNOR "Organisme handi-accueillant"**

- Objectif : au moins 50% des établissements de THALES en conformité avec la norme AFNOR.

Tous les établissements de TSA sont en conformité avec la norme AFNOR.

- **Développement de l'information et de la communication**

- Présentation annuelle de la politique handicap dans le cadre de réunions d'information et de management (Teambrief).
- **Module E-learning destiné aux salariés THALES.**

Il en existait déjà un destiné aux managers, mais la Direction de TSA ne souhaite pas former la totalité des managers !

L'intégralité de l'accord est disponible sur intranet à l'adresse suivante :

http://intranet.peopleonline4.corp.thales/peopleonline4/ressources_humaines_tsa/pub/accords_groupe.cfm