



**DASSAULT**  
A V I A T I O N

DRSH - JFH/AC-1126/02  
Le 3 décembre 2002

## **ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES**

ENTRE :

La Société **DASSAULT AVIATION** dont le siège est 9 Rond Point des Champs Elysées  
Marcel Dassault - 75008 PARIS et la Direction Générale est 78, quai Marcel Dassault -  
92552 Saint-Cloud  
représentée par Monsieur **Pierre VIVIEN**, Directeur des Relations Sociales et des  
Ressources Humaines,

D'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales ci-après :

C.F.D.T.

C.F.T.C.

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

C.G.T.

C.G.T.-F.O.

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit.

## 1 - FINALITÉS ET OBJECTIFS DE L'ACCORD

La Société Dassault Aviation développe depuis longtemps, une politique visant à mieux intégrer les personnes handicapées au sein de la société et à aider les entreprises du secteur protégé.

Le présent accord entend montrer la volonté de l'entreprise et de ses partenaires sociaux de poursuivre et d'améliorer les actions engagées au profit de l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987, en particulier les travailleurs reconnus handicapés par les COTOREP <sup>(1)</sup>, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une IPP <sup>(2)</sup> au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente, les titulaires d'une pension d'invalidité du régime général de la Sécurité Sociale et les titulaires d'une pension militaire d'invalidité.

Les personnes handicapées dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de leurs capacités physiques et mentales doivent avoir une égalité de chances dans leur vie professionnelle par une insertion durable dans l'emploi en milieu ordinaire.

C'est pourquoi, les efforts de l'entreprise devront porter notamment, pour la 1<sup>ère</sup> période triennale couverte par cet accord, sur les actions de progrès définies ci-après dans les domaines de l'embauche, du maintien dans l'emploi ou de la formation permettant d'atteindre ou de maintenir un taux d'emploi de 6 % d'unités bénéficiaires.

Au travers de ces actions, une attention particulière sera apportée aux actions internes d'information et de formation de l'encadrement et des collègues de travail pour modifier le regard sur le handicap et envers les personnes handicapées.

Le présent accord est conclu en application de l'article L 323.8.1 du Code du Travail.

## 2 - PILOTAGE ET SUIVI DE L'ACCORD

Un Chef de projet, désigné au sein de la Direction des Relations Sociales et des Ressources Humaines de la Société, assure le pilotage des actions menées pour atteindre les objectifs fixés par le présent accord.

Dès lors il :

- coordonne les actions,
- gère le budget annuel,
- collecte les données interne et externe et les analyse,
- informe les différents acteurs prenant part au projet.

(1) COTOREP : Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel

(2) IPP : Incapacité Permanente Partielle

Une commission de suivi de l'accord est constituée au niveau de l'entreprise. Elle est composée de 2 membres par Organisation Syndicale signataire de l'accord. Elle est informée et consultée chaque année sur le projet de budget.

Chaque année, le Comité Central d'Entreprise est informé du bilan d'insertion des handicapés de l'année précédente ainsi que des projets de l'année en cours.

Dans chaque établissement, est établie une Commission d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées, composée de :

- 2 personnes désignées par le CHSCT <sup>(3)</sup> parmi ses membres,
- 1 personne désignée par le CE <sup>(4)</sup> parmi le personnel de l'établissement,
- du Médecin du Travail,
- de l'Assistante Sociale ou de l'Infirmière,
- du Chef de Personnel ou du Responsable Emploi Formation de l'établissement qui assure la présidence.

Cette commission se réunit chaque fois que nécessaire et au minimum 2 fois par an. Elle est en charge, pour l'établissement, de proposer des actions, d'examiner les demandes et engagements budgétaires et de s'assurer de la mise en œuvre au plan local des dispositions du présent accord.

Les membres désignés par le CHSCT et par le CE rendent compte aux institutions du fonctionnement de cette commission.

Chaque année, le Président de la Commission d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées présente au CE de décembre le bilan annuel de l'établissement.

### 3 - BUDGET DE FONCTIONNEMENT

DASSAULT AVIATION ayant un politique d'emploi national, le calcul du taux de handicapés s'effectue au niveau de l'entreprise par péréquation entre tous les établissements.

Le budget prévisionnel annuel consacré aux actions développées dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord est de 400 000 Euros, et en tout état de cause, les sommes effectivement dépensées ne pourront être inférieures aux sommes qui auraient été versées à l'AGEFIPH <sup>(5)</sup> en l'absence d'accord.

(3) CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

(4) CE : Comité d'Établissement

(5) AGEFIPH : Association pour la Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

## **4 - PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL**

### **4.1 Actions dans les écoles et les centres pour handicapés**

Les programmes annuels de relations avec les Écoles, Universités et Centres de rééducation pour Handicapés développés par DASSAULT AVIATION intégreront particulièrement la spécificité de l'élève handicapé.

Une recherche de partenariat sera également menée auprès des centres de rééducations professionnelles et fonctionnelles ainsi qu'auprès des structures locales en faveur de l'emploi des personnels handicapés (CAP EMPLOI...) pour les métiers recherchés par notre entreprise.

Une information particulière sera faite envers les étudiants à l'occasion des rencontres et forums ou par messages particuliers sur notre site Internet Emploi.

### **4.2 Stages**

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

Un effort particulier sera effectué pour les stages en entreprise des stagiaires handicapés à tous niveaux de formation (opérateurs, employés et techniciens, ingénieurs et cadres).

Les plans annuels de stage des années 2003, 2004 et 2005 intégreront un contingent réservé aux stagiaires handicapés.

### **4.3 Aide financière aux élèves et étudiants handicapés**

Dans le cadre des relations avec les Écoles, les Universités et les Centres de rééducation et afin de faciliter leur stage et le suivi de leurs études, un partenariat sera créé avec des élèves et étudiants handicapés.

Ce programme annuel d'aide financière portant sur l'adaptation des matériels ou environnement de travail nécessaires à leurs études et spécifique à leur handicap s'effectuera sur proposition du corps professoral et médical des établissements d'enseignement.

Le montant maximum unitaire sera de 4 000 Euros. Le montant de l'aide attribué s'effectuera sur acceptation de dossier après avis de la Commission de Suivi dans la limite fixée précédemment.

#### 4.4 Parrainage

Afin d'aider la personne handicapée durant ses études ou sa rééducation, DASSAULT AVIATION s'engage à développer parmi ses collaborateurs un groupe de parrains volontaires pour conseiller et accompagner les élèves / étudiants qui le souhaiteraient sur proposition de la Direction de l'établissement d'enseignement ou de rééducation après avis de corps professoral et médical.

Les personnes qui accepteront d'être parrains recevront une formation spécifique sur l'insertion des personnes handicapées.

Les frais de liaison éventuels avec l'étudiant et l'institution d'enseignement seront pris en charge.

Les étudiants acceptés dans le cadre de ce parrainage bénéficieront si nécessaire, d'une priorité pour les autres mesures (stages ou aides financières).

#### 4.5 Embauche

DASSAULT AVIATION se fixe l'objectif de parvenir en 2005 à effectuer 2 % de ses embauches parmi des personnes handicapées.

Afin de parvenir à ce résultat, chaque année un objectif annuel d'embauche de salariés handicapés sera défini selon les différentes catégories professionnelles.

### 5- PLAN D'INSERTION, DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DE FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

#### 5.1 Communication

L'application du présent accord fera l'objet d'un plan de communication composé au minimum :

- de la diffusion de l'accord d'entreprise à l'ensemble du personnel
- de la publication dans le journal d'entreprise DASSAULT MAGAZINE d'articles sur l'emploi des personnels handicapés
- chaque année le dossier présenté au CCE <sup>(6)</sup> comportera un plan de communication pour promouvoir l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
- d'action de communication externe concernant l'action en faveur des personnes handicapées.

(6) : CCE : Comité Central d'Entreprise

Handwritten signatures and initials: RB, BY, and a signature that appears to be "D. G. P."

## 5.2 Formation des acteurs de l'insertion

Les participants aux différentes instances indiquées au chapitre Pilotage et suivi de l'accord suivront au cours de la période d'application du présent accord une action de formation aux questions d'insertion des handicapés.

Le programme annuel portera également :

- sur la sensibilisation aux problèmes d'insertion des handicapés :
  - de l'ensemble de l'encadrement,
  - de l'encadrement direct de personnes handicapées,
  - de l'environnement professionnel de personnes handicapées.
- sur la formation d'appui aux problèmes du travailleur handicapé :
  - de l'encadrement direct de personnes handicapées
- sur la formation et la remise à niveau des parrains

## 5.3 Formation des salariés handicapés

Le salarié handicapé bénéficie des mêmes possibilités de formation que les autres salariés de sa catégorie professionnelle.

Seules les formations particulières générées par son handicap pourraient donner lieu à prise en charge dans le cadre budgétaire du présent accord.

## 5.4 Adaptations du poste de travail

Les aménagements du poste de travail nécessaires à une bonne insertion du nouvel embauché handicapé ou au maintien dans l'emploi du salarié handicapé sont pris en compte dans le budget annuel.

## 5.5 Aménagement des horaires et des locaux

DASSAULT AVIATION apporte une grande attention à l'aménagement de l'horaire de travail des personnels handicapés et des personnels vivant une situation de handicap.

Une information spécifique, en particulier lors de l'embauche, sera faite sur les possibilités offertes par l'aménagement personnalisé du temps de travail, le travail à temps partiel, l'utilisation du Compte Épargne Temps.

Au-delà de la recherche de compatibilité avec les dispositifs en vigueur, d'autres aménagements pourront être recherchés après consultation du médecin du travail, de la Commission d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ou du CHS-CT<sup>(3)</sup>.

Les aménagement spécifiques des accès au lieu de travail, au restaurant d'entreprise ou des installations sanitaires des salariés handicapés seront effectués en tant que de besoin, les travaux éventuels seront financés sur le budget annuel.

Le père ou la mère d'un enfant reconnu handicapé par la CDES <sup>(7)</sup> bénéficie, par année de référence Société, d'une autorisation d'absence payée au plus égale à 1 jour (fractionnable en heures pour les personnels en régime horaire) pour effectuer les démarches nécessitées par cet état.

## 5.6 Logement

Dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction et des mesures spécifiques de DASSAULT AVIATION, la société s'engage, dans la limite des dispositions réglementaires à examiner et à faciliter les demandes en relation avec le handicap, de logement ou d'adaptation de logement formulées par le personnel handicapé et après avis du médecin du travail.

## 5.7 Transport

DASSAULT AVIATION examinera en relation avec la Commission de suivi la possibilité de participer au financement, au cas par cas, des moyens de transport collectifs, des aménagements de parking ou des moyens de déplacement dans l'entreprise adaptés aux handicapés.

## 6 - TRAVAUX CONFIES AU SECTEUR PROTÉGÉ

La sous-traitance de travaux et services aux institutions du secteur protégé est également un moyen efficace de fournir indirectement de l'emploi aux personnes handicapés.

C'est pourquoi DASSAULT AVIATION s'engage à développer ses relations avec le secteur protégé :

- Pour se faire, une action de sensibilisation des acheteurs aux spécificités du secteur protégé sera réalisée.
- Un bilan des prestations déjà réalisées dans les différents établissements sera effectué ainsi qu'une analyse fine des possibilités d'activité du secteur protégé eu égard aux besoins de l'entreprise.
- Une diversification des contrats de fournitures, de sous-traitance et de prestations de services avec les établissements du secteur protégé, c'est-à-dire avec des ateliers de production employant uniquement des handicapés, sera entreprise.
- Les expériences de détachement de personnes handicapées sur site avec leur encadrement ou de mise à disposition de personnel venant d'ateliers protégés seront maintenues pendant la durée du présent accord.

(7) CDES : Commission Départementale de l'Éducation Spécialisée

## 7 - PLAN DE MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE EN CAS DE LICENCIEMENT

Les salariés bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 et en ayant déjà informé la Société sont assurés, sauf volonté contraire du salarié concerné, de l'engagement de DASSAULT AVIATION de reclassement dans la Société ou dans une filiale avant l'éventuelle notification de la décision d'un licenciement économique.

### 7.1 Formation

Lorsque le reclassement nécessite une formation d'adaptation au nouvel emploi, celle-ci sera prise en charge comme indiqué au chapitre 5.3.

### 7.2 Garantie de salaire

Le salarié bénéficiaire qui ne pourrait être reclassée que dans un poste de qualification inférieure à celle détenue, se verra garantir un salaire de base équivalent à son salaire de base antérieur.

### 7.3 Aide au reclassement

En cas de reclassement dans une filiale, cette aide budgétaire pourra être augmentée jusqu'à la moitié du dernier salaire de la personne handicapée, et le versement s'effectuer pendant une période pouvant aller jusqu'à 6 mois.

## 8 - DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative, pour une durée de trois ans, à compter du 1er janvier 2003.

Un bilan global sera présenté aux organisations syndicales signataires, 6 mois avant la fin de l'accord, dans une perspective d'aménagement et de reconduction de l'accord.



## 9 - FORMALITÉS DE PUBLICITÉ

Cet accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail des HAUTS DE SEINE et du Secrétariat du Greffe du Conseil de prud'hommes de BOULOGNE, conformément aux dispositions de l'article L. 132.10 du Code du Travail.

Fait à Saint-Cloud, le 17 décembre 2002

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

Pour l'Entreprise :  
**P. VIVIEN**

C.F.D.T.

M. R. Ducrest

C.F.T.C.

M. Gilles ROUSSEAU

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

M. Richard BEDERE

C.G.T. M.

Dominique RICHIER

C.G.T.-F.O.

M. Jean Pierre DUPONT