

Hewlett Packard France
Hewlett Packard Centre de Compétences, France

**ACCORD DE GROUPE EN FAVEUR
DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
DES PERSONNES HANDICAPÉES**

Années 2014 - 2016

ENTRE

La société **HEWLETT PACKARD FRANCE SAS**, immatriculée au RCS de Evry sous le numéro B 652 031 857 et dont le siège social est sis 1 avenue du Canada – 91947 Courtabœuf Cedex, représentée aux fins des présentes par Philippe Russo en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux fins des présentes,

(Ci-après « **HPF** »),

La société **HEWLETT PACKARD CENTRE DE COMPETENCES FRANCE SAS**, immatriculée au RCS de Evry sous le numéro B 419 553 532 et dont le siège social est sis 1 avenue du Canada – 91947 Courtabœuf Cedex, représentée aux fins des présentes par Philippe Russo en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux fins des présentes,

(Ci-après « **HPCCF** »),

(Désignées ensemble ci-après comme « **les Sociétés** »),

ET RESPECTIVEMENT LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DU GROUPE CONSTITUE DES DEUX SOCIETES,

CFDT représentée par Luc Randon

CFE-CGC représentée par Guy Sauer

CFTC représentée par Jean Paul Vouiller

(Désignés ensemble ci-après comme « **les organisations syndicales représentatives** »),

ETANT PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUIIT :

Le groupe HP constitué des sociétés HPF et HPCCF offre des solutions technologiques aux consommateurs, aux entreprises et aux institutions partout dans le monde. Les produits logiciels et services proposés vont de l'infrastructure IT, de l'informatique personnelle et des appareils d'accès à Internet jusqu'aux services mondiaux, en passant par les produits d'impression et d'imagerie pour les consommateurs et les entreprises.

Les sociétés comptent en France près de 5000 salariés répartis sur tout le territoire national. Depuis plusieurs années, les métiers de l'entreprise se complexifient en lien avec le périmètre mondial d'intervention des deux sociétés. Les métiers présents aujourd'hui dans l'entreprise sont essentiellement des métiers d'ingénieurs, financiers, marketing, vendeurs, techniciens clients, consultants.

Dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées, les sociétés ont très tôt fait le choix de la négociation collective.

En effet dès 1989, les établissements de Grenoble et de l'Isle d'Abeau se sont engagés sur ce thème en signant un accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées pluriannuel. D'autres accords en faveur de l'emploi des personnes handicapées suivront jusqu'en 2013, avec notamment l'agrément d'un premier accord de la société HPF en 2011.

Cet engagement repose sur la volonté partagée de la Direction et des partenaires sociaux d'œuvrer de manière concertée et concrète, au plus près des intérêts des personnes handicapées qu'elles soient en recherche d'emploi ou salariés du groupe HP constitué des sociétés HPF et HPCCF.

Cette démarche s'inscrit aussi parfaitement dans le mouvement engagé par les sociétés à travers sa politique Diversité. En effet pour HPF et HPCCF, la diversité est une véritable politique d'entreprise destinée à considérer toutes les personnes dans le milieu du travail, notamment des hommes et des femmes de différents groupes ethniques, nations, culture, styles de vie, générations, origines....

Dès lors, l'emploi des personnes handicapées devient une préoccupation partagée par tous. Il s'agit de favoriser l'intégration de nouveaux salariés handicapés directement par la voie du recrutement ou à travers la formation. Il s'agit également de veiller aux conditions de travail des salariés handicapés afin de favoriser leur épanouissement professionnel et de les aider à progresser tout en respectant leur individualité.

Dans le cadre du renouvellement des accords 2011 – 2013 et au vu des bilans des accords des sociétés HPF et HPCCF, les partenaires sociaux se sont entendus pour renouveler ces accords pour une durée de trois ans. De plus, afin de gagner en efficacité dans le déploiement des mesures et pérenniser les actions déjà engagées, les partenaires sociaux ont choisi et accepté d'opérer ce renouvellement par un Accord au niveau du groupe HP constitué des sociétés HPF et HPCCF (ci-après dénommé l'Accord). Cet Accord constitue un accord-cadre définissant le tronc commun du programme général d'actions pour HPF et HPCCF.

Les éventuelles spécificités liées à l'une ou à l'autre des deux sociétés seront, quant à elles, intégrées au sein d'un accord complémentaire spécifique au sein de chacune des sociétés HPF ou HPCCF.

Les partenaires sociaux et les représentants de la Direction se sont donc conjointement engagés par le présent Accord à développer les actions dans ce domaine tout en faisant preuve d'innovation pour garantir l'égalité des chances.

SOMMAIRE

ARTICLE 1 – OBJET DE L’ACCORD	5
ARTICLE 2 – CADRE LÉGAL ET CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD	5
2.1 Le cadre légal	5
2.2 Les bénéficiaires de l’Accord.....	6
2.3 Sociétés concernées	6
ARTICLE 3 – PROGRAMME GÉNÉRAL D’ACTIONS	6
3.1 Actions en faveur de l’emploi.....	7
3.2 Actions de partenariat avec le milieu protégé	9
3.2.1 Développement de la sous-traitance avec le milieu protégé	9
3.2.2 Développement du soutien technologique.....	9
3.3 Actions en faveur du maintien dans l’emploi.....	9
3.3.1 Conditions d’emploi	9
3.3.2 Accompagnement dans l’emploi.....	11
3.3.3 Protection de l’emploi.....	12
3.3.4 Amélioration des conditions de vie	12
3.4 Actions en faveur des employés dont l’enfant et/ou le conjoint est handicapé	13
3.5 Actions en faveur de la formation	13
3.5.1 Préparation du recrutement par la formation.....	13
3.5.2 Financement d’actions de formation externe	14
3.5.3 Financement d’actions de formation interne	14
3.6 - Actions d’information et de sensibilisation	15
3.6.1 Information et sensibilisation interne.....	15
3.6.2 Information et sensibilisation externe	16
3.7 - Soutien à des actions de promotion.....	16
ARTICLE 4 – COORDINATION, ANIMATION ET SUIVI DE L’ACCORD	16
4.1 Les Responsables du programme « handicap@hp ».....	16
4.2 La Commission de Suivi	17
ARTICLE 5 - BUDGET DE L’ACCORD ET REGLES DE FONCTIONNEMENT	18
ARTICLE 6 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION DE L’ACCORD ET ADHESION	19

ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD

Le présent Accord a pour objet de définir les orientations retenues pour assurer le maintien et l'insertion dans l'emploi des personnes handicapées et de :

- **Recruter et favoriser le recrutement** de personnes handicapées au sein de l'entreprise ainsi que défini à l'article 3, tant sur le plan humain que sur le plan matériel,
- **Développer des actions de formation en faveur des personnes handicapées** en vue de préparer l'embauche de nouveaux salariés ou leur insertion dans le milieu professionnel,
- **Engager des actions permettant le maintien dans l'emploi** des salariés en « difficulté » du fait de l'apparition ou de l'évolution d'un problème de santé,
- **Développer les contrats de sous-traitance** avec des établissements du secteur protégé pour la fourniture de biens ou de prestations de services,
- **Faciliter l'accessibilité aux différents sites des sociétés HPF et HPCCF** et mise en œuvre personnalisée du télétravail en fonction des besoins individuels des salariés handicapés.

ARTICLE 2 – CADRE LÉGAL ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

2.1 Le cadre légal

Le présent Accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des travailleurs handicapés (articles L.5212-1 et suivants et R.5212-5 et suivants du code du travail) telles que modifiées par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 et de la circulaire DGEFP 2009-16 du 27 mai 2009.

En référence aux articles L.5212-8 et suivants du code du travail relatifs à la mise en œuvre et au champ d'application des accords de branche, d'entreprise ou d'établissement, à l'obligation de négociation sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et sur les conditions de travail et d'emploi, il est défini un programme général d'actions présenté à l'article 3 du présent Accord. Cet Accord est complété d'accords complémentaires au niveau de chacune des entreprises HPF et HPCCF destinés à prendre en compte les spécificités de chacune des deux sociétés.

Les dispositions de ce présent Accord ne peuvent être moins favorables que celles décrites dans l'accord national de la branche Métallurgie du 12 Décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

2.2 Les bénéficiaires de l'Accord

Le présent Accord est applicable à tous les salariés du groupe HP constitué des sociétés HPF et HPCCF visés par les dispositions de l'article L.5212-13 du code du travail tel qu'il résulte de l'article 271 de la loi du 11 février 2005.

Il s'agit principalement des catégories suivantes :

- o les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et, antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005, par la COTOREP,
- o les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente partielle au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire,
- o les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- o les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire au titre du code des pensions militaires, d'invalidité et des victimes de la guerre,
- o les titulaires de la carte d'invalidité,
- o les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés.

2.3 Sociétés concernées

Les sociétés concernées par le présent Accord sont la Société Hewlett Packard France (dénommée HPF) et la Société Hewlett Packard Centre de Compétences France (dénommée HPCCF) pour l'ensemble de leurs établissements.

ARTICLE 3 – PROGRAMME GÉNÉRAL D' ACTIONS

Le programme général d'actions ci-dessous détaillé est établi à partir de l'analyse de la situation actuelle des sociétés et s'appuie sur la situation de l'obligation d'emploi, arrêtée au 31 décembre 2012 (cf. synthèse en annexe 4).

La situation des sociétés, au regard des dispositions légales et réglementaires applicables, évoluera en fonction des résultats produits par le programme d'actions défini sur la période couverte par le présent Accord.

3.1 Actions en faveur de l'emploi

Il est important de profiter de toutes les opportunités susceptibles de favoriser l'intégration de personnes handicapées :

- Programme d'embauches (permanentes ou temporaires),
- Postes libérés,
- Remplacements des personnes en suspension de contrat (congé maternité, maladie ou tout autre motif),
- Contrats en alternance, apprentissage, stage

Le groupe HP constitué des sociétés HPF et HPCCF s'engage à privilégier l'embauche en contrat à durée indéterminée, sans exclure le recours aux contrats à durée déterminée, de travailleurs handicapés.

Les sociétés ont la volonté de développer leurs relations avec les divers organismes publics et privés, spécialisés dans le reclassement et le placement des travailleurs handicapés. Afin de pouvoir disposer de candidatures en temps utile, les profils de poste à pourvoir de façon récurrente seront systématiquement communiqués en externe auprès d'organismes chargés de l'insertion des personnes handicapées. D'autres actions visant à favoriser le recrutement de candidats en situation de handicap seront prévues telles que :

- Diffusion d'informations sur le site externe « handicap@hp »,
- Partenariats avec les organismes locaux « Cap emploi »
- Partenariat avec des associations et organismes nationaux œuvrant en faveur du recrutement de travailleurs handicapés
- Participation à différents forums emploi spécialisés pour les personnes handicapées, au cours de l'année
- Identification des postes pouvant être proposés à des candidats handicapés d'un niveau bac+2/3. Afin de faciliter leur intégration et le développement de leurs compétences, il pourra être mis en place un tutorat/accompagnement par un sénior de l'équipe et/ou un programme de formation adaptée (CDI, CDD ou apprentis).

Les sociétés s'engagent à mettre en œuvre tous les moyens disponibles pour atteindre l'objectif de recrutement annuel fixé pour HPF et HPCCF.

Les objectifs d'embauche sont de 6% des recrutements externes avec les seuils annuels minimum de :

	HPCCF	HPF	Total
Recrutements CDI	2	4	6
Recrutements alternants/ temporaires (CDD, Apprentis, Stagiaires)	3	4	7
Total	5	8	13

Ces objectifs de recrutement seront activement soutenus par les deux instances de Direction d'HPF et HPCCF, à travers un engagement détaillé par grand secteur d'activités du groupe (« organisations business »).

Afin de répondre efficacement à cet objectif prioritaire de recrutement, les responsables du programme « handicap@hp » apportent un appui personnalisé au recrutement de candidats handicapés.

Cette mission couvre principalement trois types d'actions :

- o la consolidation des profils à pourvoir dans chaque entité,
- o le développement des contacts et des recherches permettant la détection de candidatures de personnes handicapées à travers la constitution d'un réseau de partenaires,
- o le soutien et le suivi des dossiers de candidats handicapés, traités par le service Ressources Humaines, auprès des responsables opérationnels.

Par ailleurs, le groupe HP constitué des sociétés HPF et HPCCF conduira des actions d'information et de sensibilisation auprès du personnel d'encadrement, afin d'encourager et faciliter le recrutement de personnes handicapées.

Par exemple :

- Formation de l'équipe d'encadrement, principalement les managers ayant des postes à pourvoir dans leur organisation, sur le recrutement et la gestion des salariés en situation de handicap,
- Si besoin et en accord avec le salarié concerné, accompagnement personnalisé des managers qui recrutent des salariés en situation de handicap : compréhension ajustée du handicap du salarié leur reportant, adaptation des objectifs associés au poste, revue trimestrielle des mesures mises en place,
- Renforcement du partenariat, déjà existant dans le cadre du contrat avec les agences intérimaires afin d'augmenter le nombre de personnes handicapées en mission au sein d'une des deux sociétés,
- Partenariat avec différentes écoles et universités françaises,
- Une journée d'accueil de personnes handicapées pourra être organisée sur un ou plusieurs sites. Les profils accueillis sont ciblés en fonction du besoin de recrutement chez HP. Ces journées permettent d'effectuer une présélection de candidats potentiels et de sensibiliser les managers à travers les rencontres organisées au cours de cette journée,
- Programme de cooptation : Ce programme permettra aux salariés de recommander une candidature de personne handicapée. Si le recrutement est finalisé, une gratification sera accordée sous forme d'une action de sensibilisation au handicap. Cette mesure concerne à la fois les salariés des sociétés HPF ou HPCCF ayant recommandé une candidature dont le recrutement a été finalisé ainsi que les managers-recruteurs correspondants et s'ajoute aux dispositifs déjà existants.

3.2 Actions de partenariat avec le milieu protégé

Les structures composant le secteur du milieu protégé regroupent deux types d'établissements : les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT, ex-CAT) et les Entreprises Adaptées (EA, ex-atelier protégé).

3.2.1 Développement de la sous-traitance avec le milieu protégé

Le groupe HP constitué des sociétés HPF et HPCCF s'engage à fin 2016 à avoir augmenté à minima de 3 le nombre d'unités bénéficiaires (UB 21,87 UB à fin 2012). Des actions seront mises en place pour étudier avec les services généraux l'opportunité d'un partenariat avec des ESAT /EA.

De même, les sociétés HPF et HPCCF pourront créer un réseau interne d'assistantes pour développer les achats solidaires auprès du milieu protégé, et ainsi déterminer les segments d'achats qui pourraient être transférés vers le milieu protégé.

Dans ce cadre, un interlocuteur du service centralisé des achats sera nommé pour faire agréer ces fournisseurs ainsi identifiés parmi les fournisseurs agréés HPF/HPCCF, pérennisant ainsi le recours à ces fournisseurs.

3.2.2 Développement du soutien technologique

Les services des sociétés HPF et HPCCF concernés par les activités confiées aux établissements de travail protégé apporteront leurs savoir-faire afin de participer à leur évolution technologique et organisationnelle.

Ainsi, l'aide à la formation des travailleurs handicapés et du personnel d'encadrement de ces établissements fait partie des actions mises en œuvre et sera envisagée lorsque le besoin aura été exprimé tout en restant en rapport avec les activités sous-traitées. Par exemple, formation du personnel d'un ESAT à l'utilisation d'un nouvel outil informatique nécessaire au partenariat avec les sociétés HPF et HPCCF.

3.3 Actions en faveur du maintien dans l'emploi

Le groupe HP constitué des sociétés HPF et HPCCF s'engage à faciliter les conditions de vie de ses salariés handicapés par diverses mesures. L'objectif est d'intervenir de manière préventive afin d'éviter toute inaptitude médicale. Les mesures individuelles mises en œuvre le seront avec l'accord du salarié concerné.

3.3.1 Conditions d'emploi

Les conditions d'emploi des salariés handicapés sont étudiées en lien avec la médecine du travail, les services de sécurité sociale ainsi que tout autre organisme spécialisé, le cas échéant.

▶ Une attention particulière afin d'améliorer l'accessibilité des bâtiments sera apportée au-delà de l'obligation légale, non seulement aux locaux existants, mais également lors de la construction ou de l'aménagement de nouveaux locaux.

▶ Il sera fait appel à un ergonome, en cas de besoin, pour étudier des aménagements, des adaptations des postes de travail dans le but d'éviter toute aggravation du handicap et afin d'améliorer les conditions de travail et de permettre leur maintien dans l'emploi.

▶ Les possibilités d'aménagements d'horaires et le recours au temps partiel seront examinés et mis en place en cas de besoin.

▶ Le recours au télétravail sera possible dans les conditions suivantes :

Les salariés handicapés pourront faire une demande de télétravail dans le cadre des dispositions de l'accord Télétravail du 6 Juillet 2010. Le programme handicap@hp financera en complément, les équipements nécessaires à l'accessibilité du poste de travail du salarié en fonction de son handicap (hors mesures prévues à l'accord Télétravail).

Au-delà des dispositions de l'accord télétravail du 6 juillet 2010, les salariés pourront télétravailler sur la totalité de leur temps de travail uniquement en cas d'avis médical du médecin du travail. Cette disposition sera mise en place par période maximum d'un an et renouvelable uniquement après avis du médecin du travail.

Exceptionnellement, le salarié pourra, s'il le souhaite, se déplacer sur site pour une réunion d'équipe avec l'accord du médecin du travail. Dans ce cas, les frais de déplacements seront pris en charge par le programme.

▶ Les frais de transport en commun, pour les personnes à mobilité réduite ou dont le handicap justifierait cette mesure, entre le lieu de résidence habituelle et le lieu de travail seront intégralement pris en charge par le programme handicap@hp (reste à charge non remboursé normalement par la société), sur présentation d'un avis du médecin du travail.

Si toutefois, le transport en commun s'avère inadapté à la personne, une autre solution pourra être choisie sous réserve de l'avis du médecin du travail. En l'absence de transport en commun pour se rendre sur son lieu de travail, dans un temps de trajet raisonnable et des conditions d'accessibilité adaptées, une solution sera trouvée au cas par cas dans chaque établissement en accord avec les responsables du programme handicap. Ceci dans la limite de 2000 euros par an et par employé.

▶ Chaque salarié handicapé utilisant des vols internationaux long courrier obtiendra la garantie des déplacements en surclassement exceptionnel, sur présentation d'un avis du médecin du travail et limité à 4 voyages par an.

▶ Chaque travailleur handicapé bénéficiera auprès du médecin du travail, d'un examen médical personnalisé aussi souvent que nécessaire. La demande sera formulée par l'employé lui-même auprès du service médical directement.

3.3.2 Accompagnement dans l'emploi

L'accompagnement des salariés dont le manager n'est pas sur le même site («remote management») se traduira par une sensibilisation particulière des managers, notamment ceux basés à l'étranger (exemple : sensibilisation sur la périodicité des examens médicaux...).

Un accompagnement personnalisé des managers devant gérer le handicap d'un salarié pourra être proposé avec l'accord expresse du salarié concerné (formation, sensibilisation, adaptation des objectifs associés au poste si besoin, revue régulière des mesures mises en place, etc.).

En cas de besoin, une aide adaptée pourra être mise en place pour les salariés dont le handicap ne permet pas l'utilisation de certains outils de travail. En effet, quelques technologies de communication telles que le « web séminaire », les visioconférences ou les conférences téléphoniques sont inadaptées à certains handicaps sensoriels.

Si nécessaire et avec l'accord du salarié concerné, une formation d'information et de sensibilisation au handicap pourra être proposée aux membres de l'équipe dont dépend le salarié concerné.

Un programme d'accompagnement pour le retour à l'emploi sera proposé aux salariés handicapés en retour de longue maladie. Ce programme, intitulé FAST, prévoit l'accompagnement sous la forme d'entretiens individuels et collectifs (interentreprises). Des sessions seront possibles sur l'ensemble du territoire.

Les salariés handicapés dont le retour à l'emploi est intervenu avant la date de prise d'effet du présent Accord et qui en font la demande, pourront bénéficier de ce programme sous réserve de validation des responsables du programme.

Pour les salariés handicapés en difficulté (professionnelle ou médicale), un « diagnostic de situation » sera proposé.

L'objectif de cette mesure sera de :

- diagnostiquer la situation de travail : identifier et évaluer les acquis et les potentialités d'un salarié et les situations à risque par un état des lieux (étude du poste de travail, confrontation des éléments recueillis aux restrictions à l'emploi, analyse des compétences acquises, détection des difficultés éventuellement rencontrées),
- rechercher, dans le cadre d'une démarche concertée, les mesures compatibles à mettre en œuvre avec les restrictions médicales du salarié et l'évolution potentielle de la pathologie de celui-ci en lien avec les projets de l'entreprise et les compétences et souhaits des personnes.

3.3.3 Protection de l'emploi

Le groupe HP constitué des sociétés HPF et HPCCF attachera une attention particulière dans le cas où la situation de l'emploi d'un salarié handicapé serait remise en cause, notamment :

- o En cas de licenciement économique prévu dans une des entreprises, les salariés handicapés bénéficieront d'une recherche prioritaire de reclassement afin de leur proposer un poste au sein de l'établissement en priorité, à défaut au niveau du bassin d'emploi, puis au niveau du groupe en adéquation avec leurs qualifications et aptitudes professionnelles. Par ailleurs, en cas de phase de désignation, les salariés handicapés seront protégés d'un éventuel licenciement suite à échec de repositionnement. En cas d'inaptitude médicalement constatée à la suite d'un handicap, le médecin du travail ou/et l'ergonome seront particulièrement associés à la recherche d'aménagements de poste de travail.
- o En cas de procédure de licenciement d'un travailleur handicapé déclaré aux Ressources Humaines pour insuffisance professionnelle par rapport à ses objectifs individualisés, la commission de suivi sera informée de cette procédure de licenciement après l'entretien préalable et avant toute décision de la Direction dans le cadre d'une réunion exceptionnelle pouvant se tenir à distance. Lors de cette réunion, seront présentées :
 - les actions mises en place pour accompagner le maintien dans l'emploi,
 - les aides apportées dans le cadre de l'Accord à la résolution du problème de performance constaté,
 - le plan d'actions Management/RH mis en place pour un retour à la performance

3.3.4 Amélioration des conditions de vie

Le groupe HP constitué des sociétés HPF et HPCCF a conscience que le bien-être de ses salariés handicapés passe également par l'amélioration de leurs conditions de vie quotidiennes. C'est la raison pour laquelle les sociétés s'engagent à :

- Participer à la prise en charge de frais d'aménagement d'un véhicule personnel ou professionnel adapté au handicap du salarié, en complément des participations financières d'autres organismes (Maison Départementale du Handicap, Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance...). Cette mesure est réservée aux salariés utilisant leur véhicule personnel ou professionnel pour effectuer le trajet domicile-lieu de travail et ne concerne que les salariés handicapés ne bénéficiant pas de la mesure de prise en charge des frais de transport en commun.
- Participer à la prise en charge de frais d'équipements individuels spécifiques (prothèses, appareillages...), en complément des participations financières d'autres organismes (Maison Départementale du Handicap, Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance...).
- Participer à l'aménagement de l'accessibilité du domicile en apportant une aide financière plafonnée à 500€ par an et par salarié. Cette mesure ne s'applique qu'aux équipements en lien direct avec le handicap du salarié. En cas de déménagement lié à un changement de lieu de travail, cette aide sera portée à 2000€ l'année du changement de domicile.

- Partenariat avec l'assistante sociale de la médecine du travail et/ou du Comité d'Entreprise qui fournira une aide dans les démarches pour la recherche d'un logement adapté permettant un rapprochement du lieu de travail du salarié handicapé.
- Possibilité de financer d'autres alternatives la dernière année si le budget de l'Accord le permet et dans la limite du dépassement budgétaire de 10% prévu au présent Accord.

Au-delà de ces mesures, les sociétés HPF et HPCCF se réservent la possibilité d'étudier toute demande individuelle permettant l'amélioration des conditions de vie de ses salariés handicapés. Dans cette hypothèse, l'opportunité de cette demande sera étudiée par les responsables du programme handicap et fera l'objet d'une présentation en commission de suivi, le cas échéant.

3.4 Actions en faveur des employés dont l'enfant et/ou le conjoint est handicapé

Le groupe HP constitué des sociétés HPF et HPCCF souhaite apporter une aide aux salariés ayant un enfant et/ou un conjoint (marié ou pacsé) handicapé en prenant en compte les besoins de temps d'accompagnement liés à cette situation :

- Prise en compte des besoins d'aménagements d'horaires pour les salariés dont l'enfant et/ou le conjoint handicapé nécessiterait des examens médicaux dans le cadre de l'article L3122-26 du code du travail. Pour cela, une sensibilisation du manager sera effectuée par les responsables du programme, à la demande des salariés concernés.
- Mise en place d'un fond de solidarité «jours de congés» qui pourrait être alimenté par les dons de jours de congés de la part des salariés des sociétés HPF et HPCCF souhaitant participer à cette action de solidarité visant notamment le soutien du handicap. Ce point fera l'objet d'une négociation courant 2014.

3.5 Actions en faveur de la formation

3.5.1 Préparation du recrutement par la formation

Parmi les profils repérés, certains candidats ont besoin de compléter leurs connaissances sur le plan technique ou d'acquérir un niveau supérieur. La possibilité de leur proposer de suivre un parcours complémentaire de formation sera étudiée, en vue de préparer une future embauche.

Le recours à l'alternance (contrat d'apprentissage, de professionnalisation) favorise cette préparation à l'emploi et sera utilisé selon les possibilités offertes au sein des différents services.

Pour cela, un réseau de partenaires sera mis en place afin de développer des collaborations avec les services d'accueil étudiants handicapés des universités et grandes écoles ainsi qu'avec des associations.

Une emphase particulière sera portée sur les CRP dans le secteur informatique (Centre de Réadaptation Professionnelle) ou autre organisme de formation afin de recruter des

candidats en apprentissage ou en contrat de professionnalisation à un niveau Bac+2/3 pour les amener au niveau Bac+4/5.
De même, l'accueil de stagiaires dans le cadre de la formation universitaire ou professionnelle devra permettre de favoriser l'accès à l'emploi.

3.5.2 Financement d'actions de formation externe

Les sociétés HPF et HPCCF contribueront au financement de formations qualifiantes offertes à des personnes handicapées, réalisées par des organismes publics ou privés

Les actions menées dans le cadre de cet axe ont pour principal objectif de favoriser *l'accès à l'emploi* des personnes handicapées :

- des actions de soutien à la formation ayant pour objectif l'emploi au sein d'*HP* seront menées comme : *partenariats écoles, formation complémentaire type anglais*. Des bourses d'études seront également octroyées pour des formations qualifiantes de longue durée.
- *des actions de soutien à la formation ayant pour objectif l'accès à l'emploi en dehors d'HP* pourront être octroyées (ex : bourses, complément de formation pour accéder à un emploi)

Ces actions permettront de repérer des candidats potentiels pour les sociétés HPF et HPCCF et ainsi les accueillir dans le cadre notamment d'un stage, d'un apprentissage ou d'un contrat à durée indéterminée.

Pour rappel, le financement de ces actions aura comme objectif l'acquisition ou le perfectionnement des compétences des candidats dans les domaines d'activité des sociétés HPF et HPCCF, en préalable à leur embauche en milieu ordinaire de travail, au sein du groupe HP constitué des sociétés HPF et HPCCF ou d'une autre entreprise.

Les responsables du programme porteront une attention particulière aux demandes de financement de formation qualifiante et/ou professionnalisante d'enfants et/ou conjoints du personnel ayant une reconnaissance de handicap. Une participation au financement de parcours de formation ou au financement d'une aide technique ou humaine nécessaire au suivi d'une formation qualifiante et/ou professionnalisante pourra alors être mise en place.

Une communication spécifique auprès de l'ensemble des salariés des sociétés HPF et HPCCF sera faite chaque année.

3.5.3 Financement d'actions de formation interne

Afin de faciliter le maintien dans l'emploi de salariés reconnus travailleurs handicapés, le groupe HP constitué des sociétés HPF et HPCCF pourra prendre en charge via l'Accord le coût de la formation rendue nécessaire par l'évolution des missions confiées au salarié ou de son état de santé, sans que cela ne puisse se substituer à l'article L .6321-1du Code du Travail.

Le groupe HP constitué des sociétés HPF et HPCCF souhaite également favoriser le développement de l'employabilité des salariés handicapés en cas de mobilité interne:

accompagnement de chaque salarié par l'accès à la formation professionnelle, avec un forfait plafonné à 2 000 euros par salarié et par an (pour développer des compétences clés au sein des sociétés HPF et HPCCF, hors diagnostic de situation, bilan de compétences ou mesures déjà existantes).

Ce plafond ne s'applique pas dans le cadre du recrutement d'un candidat handicapé niveau bac +2/3.

Le programme handicap validera la cohérence du parcours de formation.

3.6 - Actions d'information et de sensibilisation

Le groupe HP constitué des sociétés HPF et HPCCF s'engage à mettre en place diverses mesures tendant à sensibiliser au handicap tant en interne qu'en externe.

3.6.1 Information et sensibilisation interne

Cette information et sensibilisation vise à renforcer l'adhésion des responsables ressources humaines et des responsables opérationnels du groupe en matière d'intégration des personnes handicapées.

Plusieurs outils seront utilisés à cette fin, notamment :

- Une campagne d'information sur les actions de ce présent Accord sera réalisée auprès de tous les salariés chaque année,
- Documents de communication interne sur le thème de l'emploi des personnes handicapées (ex : page intranet, rappels ponctuels sur le programme « handicap@hp »),
- Manifestations à caractère exceptionnel et ludique afin de favoriser la connaissance et la démystification du handicap (ex : mise en situation pratique, découverte de la différence...),
- Interventions auprès d'un service identifié lors de l'intégration d'un nouveau salarié handicapé,
- Formation de l'encadrement sur le recrutement et la gestion des salariés en situation de handicap,
- Module de sensibilisation sur le handicap intégré à la formation obligatoire du management,
- Sensibilisation et information des recruteurs HP sur l'analyse des candidatures de travailleurs handicapés,
- Sensibilisation, information et suivi du programme réalisé auprès des Comités de Direction par les responsables du programme

3.6.2 Information et sensibilisation externe

Le groupe HP constitué des sociétés HPF et HPCCF a pour volonté de faire connaître son engagement à travers des actions de communication externes notamment auprès des écoles et des universités :

- Mise en œuvre de projets destinés à favoriser la mise en relation avec le public des jeunes diplômés : relais de l'information sur le programme « handicap@hp » par le biais d'intervention dans les écoles et universités, et participation à des projets menés par les écoles/universités.
- Participation des responsables de l'Accord « handicap@hp » aux rencontres d'entreprises sur le thème de l'emploi des personnes handicapées (Club Etre, Club Entreprise et Handicap, tables rondes...)
- Communication et information sur le nouvel Accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées sur le site internet des sociétés HPF et HPCCF.

3.7 - Soutien à des actions de promotion

Le groupe HP constitué des sociétés HPF et HPCCF souhaite étendre son engagement en faveur des personnes handicapées en soutenant des actions de promotion liées au handicap. Ces actions pourront prendre plusieurs formes, et notamment :

- Participation à l'organisation d'évènements / manifestations (ludiques, culturelles, sportives,...) en faveur de la promotion et de la sensibilisation au handicap,
- Soutien financier au développement d'actions et/ou d'activités en direction des personnes en situation de handicap.

ARTICLE 4 – COORDINATION, ANIMATION ET SUIVI DE L'ACCORD

La mise en œuvre effective des mesures permettant l'intégration des personnes en situation de handicap repose sur l'action des sociétés HPF et HPCCF. Néanmoins, celles-ci sont aidées dans cette mise en œuvre par plusieurs instances.

4.1 Les Responsables du programme « handicap@hp »

Des salariés sont nommés pour assurer la coordination et l'animation du présent Accord. Ils sont placés sous l'autorité de la Direction des Ressources Humaines de HP en France.

Les responsables du programme ont pour mission de :

- impulser la réalisation des actions préconisées dans l'Accord au sein des différents établissements et en assurer le suivi,
- être un point de contact référent en relation avec les responsables RH Business pour les salariés handicapés pour toute question relative à leur maintien dans l'emploi, leur formation, leur évolution de carrière ou toute question posée par leur handicap si elle est de nature à diminuer directement ou indirectement leur capacité à assurer leur poste,
- être un partenaire privilégié des infirmières des sites et travailler de manière rapprochée avec l'équipe médicale.

- collecter les données internes et externes relatives à l'emploi des travailleurs handicapés de l'entreprise afin de préparer les bilans,
- assurer un soutien technique à la demande des managers et responsables de sites et proposer des actions susceptibles de faciliter la mise en œuvre des engagements pris,
- aider les managers par des actions de sensibilisation, représenter le groupe HP constitué des sociétés HPF et HPCCF auprès des acteurs extérieurs et communiquer sur l'engagement et la politique de l'entreprise,
- communiquer auprès de l'ensemble du personnel des sociétés et assurer la promotion du présent Accord,
- établir les bilans à destination des partenaires sociaux et de la DIRECCTE concernée,
- préparer et animer les Commissions de Suivi,

4.2 La Commission de Suivi

Il est convenu que les commissions de suivi HPF et HPCCF se réunissent au niveau du groupe HP constitué des Sociétés HPF et HPCCF.

La composition des commissions de suivi est précisée dans les accords complémentaires HPF et HPCCF.

Un compte-rendu synthétique sur les actions décidées lors des commissions de suivi et validées par la Direction sera rédigé par les Responsables du Programme « handicap@hp ». Ce compte-rendu sera envoyé à tous les membres des commissions de suivi ainsi qu'aux secrétaires des CHSCT des deux sociétés.

Selon les sujets traités et après accord des participants, des intervenants extérieurs pourront être associés aux réunions des commissions.

Les commissions sont compétentes pour évaluer et promouvoir la politique d'emploi des personnes handicapées au sein d'HP. Elles sont informées de l'état d'avancement des actions programmées, des éventuelles difficultés rencontrées. Elles contribuent par leur réflexion à explorer de nouvelles pistes et à formuler des propositions d'ajustement.

Les commissions de suivi se réunissent une fois par semestre mais des réunions spécifiques, décidées par le responsable de l'Accord ou demandées par les membres des commissions si un motif exceptionnel le justifie, pourront être organisées, le cas échéant.

Une fois par an, il leur sera communiqué le bilan annuel par entité juridique des actions réalisées et des dépenses engagées en fonction des grands axes du programme d'actions décrit dans le présent Accord. Ce bilan portera notamment sur :

- le bilan annuel de l'année écoulée : évolution du taux d'emploi, bilan des postes supprimés et des repositionnements effectués, bilan des départs, nombre de nouvelles RQTH, nombre de départs de personnes handicapées, nombre de recrutements externes, bilan de l'activité recrutement des personnes handicapées,
- les actions réalisées,
- le programme d'actions prévu pour l'année suivante,
- Un état détaillé de la situation budgétaire

Ce bilan est également présenté à chaque début d'année pour information au Comité d'Entreprise et, pour avis, aux CHSCT selon des modalités à définir.

ARTICLE 5 - BUDGET DE L'ACCORD ET REGLES DE FONCTIONNEMENT

Le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par cet Accord, sera égal à la somme des contributions financières théoriquement dues à l'AGEFIPH en application des dispositions légales et réglementaires applicables, sur la durée de l'Accord.

Ce budget est calculé selon la législation actuelle et sera révisé chaque année pour tenir compte de ses évolutions législatives et réglementaires. De plus, la situation de chaque établissement de l'entreprise devrait évoluer en fonction des résultats produits par le programme d'actions défini sur la période couverte par le présent Accord.

Un budget prévisionnel est établi chaque début d'année N à partir des déclarations annuelles de l'année N-1 (cf. budget prévisionnel 2014 en Annexe 3).

Il est entendu que le budget total annuel de l'Accord groupe ne saurait être inférieur à 300 000 euros (hors coûts de coordination) sans quoi l'Accord serait réputé ne pas pouvoir fonctionner. Dans ce cas, un financement complémentaire sera dégagé par la Direction afin de porter ce budget total annuel à 300 000 euros (hors coûts de coordination)

Le budget global de l'Accord est réparti par nature des actions engagées et par société ; les clés de répartition correspondantes sont précisées en annexe du présent Accord (Annexe 1) ainsi que dans les accords complémentaires HPF et HPCCF.

Les sommes provisionnées pour une action précise et non dépensées en totalité, seront reportées sur une autre ligne du budget de l'année en cours ou sur le budget de l'exercice suivant. En cas de dépense exceptionnelle susceptible de générer un dépassement de 10% ou plus d'une ligne budgétaire, la commission de suivi en sera informée préalablement par le moyen le plus approprié.

Les clés de répartition entre les sociétés HPF et HPCCF du budget global de l'Accord sont précisées en annexe du présent Accord (Annexe 2) et sont rappelées explicitement au sein des accords complémentaires HPF et HPCCF.

Il est convenu que les responsables du programme « Handicap@hp » sont les seuls gestionnaires du budget et les seuls à identifier les axes de travail les plus appropriés au bon fonctionnement de l'Accord.

La Direction s'engage à ce que les coûts de coordination liés au fonctionnement de l'Accord et imputés sur le budget de l'Accord (DOETH) ne puissent pas dépasser 20% de ce budget. A échéance de l'Accord et dans l'hypothèse où il subsiste des fonds non utilisés, ceux-ci pourront être reportés à hauteur de maximum 15% en accord avec la Direccte sur le budget du prochain accord. Le cas échéant, la somme restante sera reversée à l'Agefiph conformément aux directives de la DIRECCTE.

ARTICLE 6 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION DE L'ACCORD ET ADHESION

6.1 - Le présent Accord ayant reçu un avis des Comités d'Entreprise d'HPF et d'HPCCF respectivement les 18 Mars 2014 et 26 Mars 2014 et l'absence d'opposition, le présent Accord prendra effet pour trois années civiles à compter du 1^{er} janvier 2014, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative (à qui la Direction notifiera le présent Accord). Le contenu de l'Accord pourra être révisé en cas de réorganisation importante ou de changement du contexte économique des sociétés HPF et HPCCF.

Sous les réserves précisées à l'alinéa précédent, le présent Accord est conclu au titre des années civiles 2014, 2015 et 2016. Il prendra donc irrévocablement fin le 31 décembre 2016, sans prolongation possible.

Toutefois, la commission de suivi définie à l'article 4.2 continuera à exister jusqu'à la fin du mois d'avril **2017** dans le but unique d'examiner le bilan de l'année 2016. Ce bilan 2016 sera également présenté pour information au Comité d'Entreprise de chaque société et, pour avis, à chacun des CHSCT des sociétés HPF et HPCCF.

6.2 - Les parties signataires ont la faculté de réviser le présent Accord dans les conditions légales prévues à l'article L. 2261-7 et 2261-8 du code du travail. Le cas échéant, un avenant sera alors signé par les parties.

6.3 - En cas de nouvelle disposition interprofessionnelle ou conventionnelle, les signataires du présent Accord s'engagent à se réunir dans les 2 mois pour étudier les nouvelles dispositions et éventuellement amender l'Accord. Faute d'accord, les nouvelles dispositions interprofessionnelles ou conventionnelles s'appliqueront de droit.

6.4 - Six mois au plus tard avant l'échéance du présent Accord, les parties signataires se réuniront pour réexaminer son contenu et décider des suites à lui réserver.

6.5 - Conformément aux dispositions de l'article L.2231-6 du code du travail, le présent Accord, ainsi que ses annexes et avenants éventuels, seront déposés, passé le délai d'opposition, auprès de la DIRECCTE de l'Essonne et remis, après agrément, au greffe du conseil des Prud'hommes.

Fait aux Ulis

Le 2 Avril 2014

Pour La société HPF

Philippe Russo

Directeur des Ressources Humaines HP en France

Pour La société HPCCF

Philippe Russo

Directeur des Ressources Humaines HP en France

Pour les organisations syndicales

CFDT représentée par Luc Randon dûment habilité à cet effet

CFE-CGC représentée par Guy Sauer dûment habilité à cet effet

CFTC représentée par Jean Paul Vouiller dûment habilité à cet effet

ANNEXE 1 :

**BUDGET DE L'ACCORD :
CLÉS DE RÉPARTITION PAR NATURE DES ACTIONS
(Axes de l'Accord)**

Axes de l'Accord (nature des actions)	Clés de répartition
	Groupe (HPF / HPCCF)
Actions en faveur de la formation	15 %
Actions en faveur de l'emploi	24 %
Actions en faveur du maintien dans l'emploi	28 %
Actions en faveur du milieu protégé	4 %
Actions d'information & de sensibilisation	7 %
Coordination, Animation et suivi de l'Accord	20 %
Soutien à des actions de promotion	2 %

ANNEXE 2 :

**BUDGET DE L'ACCORD :
CLÉS DE RÉPARTITION ENTRE LES SOCIÉTÉS HPF ET HPCCF**

Axes de l'Accord	Clés de répartition du budget	
	HPF	HPCCF
Actions en faveur de la formation	Mutualisé	
Actions en faveur de l'emploi	70%	30%
Actions en faveur du maintien dans l'emploi	60%	40%
Actions en faveur du milieu protégé	Mutualisé	
Actions d'information & de sensibilisation	Mutualisé	
Coordination, Animation et suivi de l'Accord	Mutualisé	
Soutien à des actions de promotion	Mutualisé	

Les clés de répartition sont fixes et ne sont pas perméables d'une entité à une autre.

A N N E X E 3 :

BUDGET PRÉVISIONNEL 2014 DE L'ACCORD : SYNTHESE DES DOETH 2013

Annexe 3.1 : B U D G E T G L O B A L

Sur la base des DOETH 2013, le budget prévisionnel 2014 de l'Accord s'établit à :
491 114 euros.

Annexe 3.2 : D O E T H 2 0 1 3 H P F

Calcul de l'obligation légale d'emploi

Effectif d'assujettissement : 2673
Nombre de bénéficiaires à employer : 160

Modalités de mise en œuvre :

- 1) Nombre de bénéficiaires salariés représentant 63.08 unités
- 2) 2 contrat signé pour un total de 1.71 unités
- 3) 0 stagiaire accueilli pour un total de 0 unité

Nombre d'unités manquantes avant minorations : 95.21

Minorations au titre des efforts consentis par l'employeur :
- Age (moins de 26 ans ou de 50 ans et plus) : 19.5
- Reconnaissance de la lourdeur du handicap : 0
- Embauche de bénéficiaires chômeurs de longue durée : 0
- Recrutement de bénéficiaires après une structure adaptée : 0
- Premier bénéficiaire salarié : 0

Nombre d'unités manquantes après minorations : 75.71

Emplois exigeant des capacités particulières (ECAP) : 0 (0%)
Coefficient correspondant à la taille de l'entreprise : 600
Total des dépenses déductibles : 0 €

Contribution : 428 367 €

Annexe 3.3 : D O E T H 2 0 1 3 H P C C F

Calcul de l'obligation légale d'emploi

Effectif d'assujettissement : 1989

Nombre de bénéficiaires à employer : 119

Modalités de mise en œuvre

1) Nombre de bénéficiaires salariés représentant 67.78 unités

2) 2 contrats signés pour un total de 21.48 unités

3) 1 stagiaire accueilli pour un total de 0.15 unités

Nombre d'unités manquantes avant minorations : 29.59

Minorations au titre des efforts consentis par l'employeur :

- Age (moins de 26 ans ou de 50 ans et plus) : 18.5

- Reconnaissance de la lourdeur du handicap : 0

- Embauche de bénéficiaires chômeurs de longue durée : 0

- Recrutement de bénéficiaires après une structure adaptée : 0

- Premier bénéficiaire salarié : 0

Nombre d'unités manquantes après minorations : 11.09

Emplois exigeant des capacités particulières (ECAP) : 0 (0%)

Coefficient correspondant à la taille de l'entreprise : 600

Total des dépenses déductibles : 0 €

Contribution : 62 747 €

ANNEXE 4 :

SYNTHESE DES DOETH 2012

HPF

Calcul de l'obligation légale d'emploi

Modalités de mise en œuvre :

Effectif d'assujettissement : 2795

Nombre de bénéficiaires à employer : 167

Minorations au titre des efforts consentis par l'employeur :

- Age (moins de 26 ans ou de 50 ans et plus) : 15.5
- Reconnaissance de la lourdeur du handicap : 0
- Embauche de bénéficiaires chômeurs de longue durée : 0
- Recrutement de bénéficiaires après une structure adaptée : 0
- Premier bénéficiaire salarié : 0

Nombre d'unités manquantes après minorations : 97.69

Nombre d'unités manquantes avant minorations : 113.19

Emplois exigeant des capacités particulières (ECAP) : 0 (0%)

Coefficient correspondant à la taille de l'entreprise : 500

Total des dépenses déductibles : 0 €

Contribution : 459143 €

- 1) Nombre de bénéficiaires salariés représentant 52.78 unités
- 2) 1 contrat signé pour un total de 0.89 unités
- 3) 1 stagiaire accueilli pour un total de 0.14 unités

H P C C F

Calcul de l'obligation légale d'emploi

Modalités de mise en œuvre

Effectif d'assujettissement : 2071

Nombre de bénéficiaires à employer : 124

Minorations au titre des efforts consentis par l'employeur :

- Age (moins de 26 ans ou de 50 ans et plus) : 16.5
- Reconnaissance de la lourdeur du handicap : 0
- Embauche de bénéficiaires chômeurs de longue durée : 0
- Recrutement de bénéficiaires après une structure adaptée : 0
- Premier bénéficiaire salarié : 0

Nombre d'unités manquantes après minorations : 26.35

Nombre d'unités manquantes avant minorations : 42.85

Emplois exigeant des capacités particulières (ECAP) : 0 (0%)

Coefficient correspondant à la taille de l'entreprise : 600

Total des dépenses déductibles : 0 €

Contribution : 148614 €

- 1) Nombre de bénéficiaires salariés représentant 59.9 unités
- 2) 3 contrats signés pour un total de 20.98 unités
- 3) 1 stagiaire accueilli pour un total de 0.27 unités