

Hewlett Packard – France
ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR
DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
DES PERSONNES HANDICAPÉES
Années 2011-2012-2013

SOMMAIRE

PREAMBULE

ARTICLE 1 – OBJET DE L’ACCORD

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

- 2.1 Le cadre légal
- 2.2 Les bénéficiaires de l’accord
- 2.3 Société concernée

ARTICLE 3 – PROGRAMME GENERAL D’ACTIONS

- 3.1 – Actions en faveur de l’emploi
- 3.2 – Actions de partenariat avec le milieu protégé
- 3.3 – Actions en faveur du maintien dans l’emploi
- 3.4 – Actions de la formation
- 3.5 – Actions d’information et de sensibilisation
- 3.6 – Soutien à des actions de promotion

ARTICLE 4 - COORDINATION, ANIMATION ET SUIVI DE L’ACCORD

- 4.1 - Le Responsable du programme “handicap@hp”
- 4.2 - La Commission de Suivi

ARTICLE 5 – BUDGET DE L’ACCORD ET REGLES DE FONCTIONNEMENT

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

PREAMBULE :

HP offre des solutions technologiques aux consommateurs, aux entreprises et aux institutions partout dans le monde. Les produits 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.

HP compte en France près de 5000 collaborateurs répartis sur une quinzaine de sites couvrant tout le territoire national. La population de l'entreprise est composée pour HP en France par 90 % de cadres et 10 % de non cadres/assimilés cadres environ. Depuis plusieurs années, les métiers de l'entreprise se complexifient en lien avec le périmètre mondial d'intervention d'HP. 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, HP a très tôt fait le choix de la négociation collective.

En effet dès 1989, les établissements de Grenoble et de l'Isle d'Abeau (HP Centre de Compétences France) 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 2010.

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 HP.

Mais cette démarche s'inscrit aussi parfaitement dans le mouvement engagé par HP à travers sa politique Diversité. En effet pour HP, la diversité est la présence, dans le milieu de travail, de nombreuses personnes uniques, 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 collaborateurs handicapés directement par la voie du recrutement ou à travers la formation. Il s'agit également de veiller aux conditions de travail des collaborateurs handicapés afin de favoriser leur épanouissement professionnel et de les aider à progresser tout en respectant leur individualité.

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.

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 telle que définie à l'article 3, tant sur le plan humain que sur le plan matériel,
- **Engager des actions permettant le maintien dans l'emploi** des collaborateurs en « difficulté » lorsqu'un problème de santé apparaît ou évolue,
- **Développer les contrats de sous-traitance** avec des établissements du secteur protégé pour la fourniture de biens ou de prestations de services ;
- **Développer des actions de formation en faveur des personnes handicapées** en vue de préparer l'embauche de nouveaux collaborateurs ou leur insertion dans le milieu professionnel.

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 à l'article L.5212-8 et suivants du code du travail relatif 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 plan d'actions présenté à l'article 3 du présent accord.

2.2 Les bénéficiaires de l'accord

Le présent accord est applicable à tous les salariés HPF 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 :

- 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,
- 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,
- 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,
- 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,
- les titulaires de la carte d'invalidité,
- les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés,
- ...

2.3 Société concernée

La société concernée par le présent accord est :

La Société Hewlett Packard France (dénommée HPF)

Société par Actions Simplifiée au capital de 123 151 815 euros, dont le siège social se situe 80 rue Camille DESMOULINS – 92788 ISSY LES MOULINEAUX, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro de B 652 031 857,
Représentée par Marianne Taourel en sa qualité de Directrice des relations sociales HP en France

HPF

Cette société ainsi que ses différents établissements est désignée ci-après par les termes HPF (cf. liste détaillée de ces établissements en annexe 3 du présent accord).

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 sur HPF et s'appuie sur la situation de l'obligation d'emploi à HPF, arrêtée au 31 décembre 2009 (cf. synthèse en annexe 2).

La situation de l'entreprise, 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 :

- Accroissement d'effectif,
- Postes libérés,
- Postes libérés suite à un départ en retraite,
- Remplacements pour congé maternité, maladie ou pour tout autre motif,
- Embauches saisonnières ou missions d'intérim,
- Contrats en alternance,

HPF s'engage à privilégier l'embauche en contrat à durée indéterminée, sans exclure le recours aux contrats à durée déterminée, de travailleurs handicapés.

HPF a la volonté de développer ses 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 récurrents à pourvoir 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 prévus telles que :

- Abonnement à des *cvthèques* spécialisées dans le recrutement de travailleurs handicapés telles que par exemple :
 - handiplace
 - yanous
 - handica.com
 - hanploi.com
 - handi-cv.com
- Diffusion d'informations sur le site externe "handicap@hp".
- Partenariat avec des associations et organismes nationaux œuvrant en faveur du recrutement de travailleurs handicapés tels que par exemple :
 - Execo
 - TH Conseil
 - Afij
 - Tremplin
 - Apec
 - Handiforces
 - Cap emploi

Participation à différents forums emploi spécialisés pour les personnes handicapées, au cours de l'année, tels que par exemple :

- Forum Execo
- Forum Afij
- Forum de l'APEC
- Forum virtuel "Handichat"

Les parties s'engagent à mettre en œuvre tous les moyens disponibles pour atteindre l'objectif de recrutement tri-annuel fixé comme suit pour HPF:

2011	2012	2013
6	6	6
recrutements externes	recrutements externes	recrutements externes

Afin de répondre efficacement à cet objectif prioritaire de recrutement, le responsable du programme "handicap@hp" apporte 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, HPF conduira des actions d'information et de sensibilisation auprès du personnel de management et d'encadrement, afin de 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 employés en situation de handicap. Cette formation sera donnée par un organisme extérieur sur une session de 4 heures.
- Utilisation d'un totem sur le programme "handicap@hp" lors des forums emploi auxquels participera HPF
- Mise en place du partenariat, déjà existant dans le cadre du contrat commercial, avec les agences intérimaires afin d'augmenter le nombre de personnes handicapées en mission chez HPF. Une rencontre régulière aura lieu entre le responsable du programme, le service Achat et les interlocuteurs des agences d'intérim partenaires d'HPF.
- Partenariat avec différentes écoles et universités françaises.
- « Disability Mentoring Day » : Chaque année, une journée d'accueil de personnes handicapées est organisée sur un site. Les profils accueillis sont ciblés en fonction du besoin de recrutement chez HPF. Ces journées nous permettent d'effectuer une présélection de candidats potentiels et de sensibiliser les managers à travers les rencontres organisées au cours de cette journée.

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 la Travail (ESAT, ex-CAT) et les Entreprises Adaptées (EA, ex-atelier protégé).

3.2.1 Développement de la sous-traitance

Pour information, les activités HPF réalisées au titre de la sous-traitance avec le milieu protégé ont permis de générer en 2009 la valorisation de 0.08 unités bénéficiaires. Ces activités ont concerné notamment le service d'un ESAT pour des travaux administratifs (classement, mise à jour de documents).

Pour autant, l'entreprise HPF, en impliquant les membres des différents services achats, étudiera toutes les possibilités de développer davantage ce partenariat.

Dans cette optique, HPF s'engage à augmenter à minima de 3 le nombre de ses unités bénéficiaires sur la période couverte par l'accord. Des actions seront mises en place pour évaluer l'opportunité d'un partenariat avec des ESAT pour l'entretien des espaces verts notamment.

3.2.2 Développement du soutien technologique

Les services HPF 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 HPF

3.3 Actions en faveur du maintien dans l'emploi

HPF 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

3.3.1 Conditions d'emploi

Les conditions d'emploi des collaborateurs handicapés sont étudiées en lien avec le médecin 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.

▶ 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 étudié en fonction des besoins du collaborateur handicapé.

▶ 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 HPF, 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. En l'absence de transport en commun pour se rendre sur son lieu de travail, une solution sera trouvée au cas par cas dans chaque établissement en accord avec le responsable du programme handicap.

▶ Chaque travailleur handicapé utilisant des vols internationaux obtiendra la garantie des déplacements en sur classement exceptionnel, sur présentation d'un avis du médecin du travail.

▶ 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.

▶ En fonction des situations, HPF pourra proposer la mobilisation d'un prestataire extérieur afin d'accompagner un salarié de retour après un long arrêt maladie.

3.3.2 Accompagnement dans l'emploi

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

En cas de besoin, une aide adaptée pourra être mise en place pour les employés 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.

3.3.3 Protection de l'emploi

HPF attachera une attention particulière dans le cas où la situation de l'emploi d'un salarié handicapé serait remise en cause, notamment :

- en cas de licenciement économique prévu dans l'entreprise, 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.
- En cas d'inaptitude médicalement constatée à la suite d'un handicap, le médecin du travail et l'ergonome seront particulièrement associés à la recherche d'aménagements de poste de travail.
- En cas de procédure de licenciement pour insuffisance de résultat ou perte de confiance d'un travailleur handicapé déclaré aux Ressources Humaines, la commission de suivi sera informée de cette procédure et des étapes qui ont précédé cette procédure dans le cadre d'une réunion exceptionnelle.

3.3.4 Amélioration des conditions de vie

HPF a conscience que le bien-être de ses collaborateurs handicapés passe également par l'amélioration de leurs conditions de vie quotidienne. C'est la raison pour laquelle HPF s'engage à :

- Prendre en charge des frais d'aménagement d'un véhicule personnel adapté au handicap du salarié, en complément des participations financières d'autres organismes (Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance...). Cette mesure ne concerne que les salariés handicapés ne bénéficiant pas de la mesure de prise en charge des frais de transport en commun.
- Prendre en charge des frais d'équipements individuels spécifiques (prothèses, appareillages...), en complément des participations financières d'autres organismes (Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance...).
- Partenariat avec l'assistante sociale qui fournira une aide dans les démarches pour la recherche d'un logement adapté permettant un rapprochement du lieu de travail du salarié handicapé.

Au-delà de ces mesures, HPF se réserve la possibilité d'étudier toute demande individuelle permettant l'amélioration des conditions de vie de ses collaborateurs 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 de la formation

3.4.1 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 nouer des collaborations avec les services d'accueil étudiants handicapés des universités et grandes écoles ainsi qu'avec des associations telles qu'Arpejeh (Accompagner la Réalisation des Projets d'Études de Jeunes Élèves et Étudiants Handicapés).

De même, l'accueil de stagiaires dans le cadre de la formation universitaire ou professionnelle devra permettre de favoriser l'accès à l'emploi. D'autre part, les journées d'accueil dans l'entreprise d'étudiants et jeunes diplômés handicapés réalisées chaque année par des managers, permettront d'identifier des candidats potentiels pour des stages, des contrats en alternance ou des postes à pourvoir.

HPF s'engage à mettre en place un plan de recrutement de stagiaires ou d'alternants sur 3 ans :

2011	2012	2013
2 étudiants	2 étudiants	2 étudiants

3.4.2 Financement d'actions de formation externe

HPF contribuera au financement de formations qualifiantes offertes à des personnes handicapées, réalisées par des organismes publics ou privés.

Des bourses d'études seront octroyées pour des formations qualifiantes de longue durée.

Le financement de ces actions aura comme objectif l'acquisition ou le perfectionnement des compétences des candidats dans les domaines d'activité de l'entreprise HPF, en préalable à leur embauche en milieu ordinaire de travail, au sein de HPF ou d'une autre entreprise.

Par exception, HPF se réserve la possibilité de soutenir des parcours de formation dans d'autres domaines d'activité, lorsque la situation du candidat handicapé et son parcours socioprofessionnel sont pertinents.

HPFF se réserve la possibilité de porter une attention particulière aux demandes de financement de formation qualifiante et/ou professionnalisante d'enfants 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.

3.4.3 Financement d'actions de formation interne

Afin de faciliter le maintien dans l'emploi de salariés reconnus travailleurs handicapés, HPF pourra prendre en charge via l'accord « Handicap@hp » 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 .6321-1 du Code du Travail).

3.5 - Actions d'information et de sensibilisation

HPF s'engage à mettre en place diverses mesures tendant à sensibiliser au handicap tant en interne qu'en externe.

3.5.1 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 :

- Documents de communication interne sur le thème de l'emploi des personnes handicapées (plaquette, page intranet, rappels ponctuels sur le programme «handicap@hp » par le biais de bandeaux défilant sur l'intranet HP en France),

- Manifestations à caractère exceptionnel et ludique afin de favoriser la connaissance et la démystification du handicap (pièces de théâtre, mise en situation pratique, découverte de la différence...)
- Interventions auprès d'un service identifié lors de l'intégration d'un nouveau collaborateur handicapé.
- Formation de l'encadrement sur le recrutement et la gestion de collaborateurs en situation de handicap
- Sensibilisation et information des recruteurs HPF sur l'analyse des candidatures de travailleurs handicapés.

3.5.2 Information et sensibilisation externe

HPF 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 tels que « HandiManagement » par exemple,
- Participation du responsable de l'accord « handicap@hp » aux rencontres 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 HP.

3.6 - Soutien à des actions de promotion

HPF 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.

Ces actions doivent s'inscrire dans une réelle démarche de sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap ou en lien direct avec l'insertion de 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 de la société HPF. Néanmoins, celle-ci est aidée dans cette mise en œuvre par plusieurs instances.

4.1 Le Responsable du programme "handicap@hp"

Celui-ci est nommé pour assurer la coordination et l'animation du présent accord. Il est placé sous l'autorité de la Direction des Ressources Humaines de HPF. Il travaillera en collaboration avec le chargé de mission handicap des autres entités HP également engagées par la gestion d'un accord d'entreprise

Le responsable du programme a pour mission de :

- impulser la réalisation des actions préconisées dans l'accord au sein des différents établissements et en assurer le suivi,
- 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 HPF auprès des acteurs extérieurs et communiquer sur l'engagement et la politique de l'entreprise,
- communiquer auprès de l'ensemble du personnel de HPF 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 la commission de suivi se réunit au niveau de l'entreprise HPF.

Celle-ci est composée:

- du Directeur des Ressources Humaines ou son représentant,
- du Responsable du programme "handicap@hp",
- d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale,
- d'un membre du CE désigné par le CE,
- d'un représentant des CHSCT
- d'un représentant des salariés handicapés et son suppléant. Ceux-ci sont élus par les travailleurs handicapés de l'entreprise pour la durée du présent accord.

Les membres de la Commission respecteront le code de déontologie sanitaire et social et seront tenus au respect des règles de confidentialité.

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

La Commission est compétente pour évaluer et promouvoir la politique d'emploi des personnes handicapées au sein d'HPF. Elle est informée de l'état d'avancement des actions programmées, des éventuelles difficultés rencontrées. Elle contribue par sa réflexion à explorer de nouvelles pistes et à formuler des propositions d'ajustement.

La Commission de Suivi se réunit une fois par semestre mais des réunions spécifiques, décidées par le responsable de l'accord, pourront être organisées, le cas échéant.

Une fois par an, il lui sera communiqué le bilan annuel 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, budget, nombre de recrutements externes, bilan de l'activité recrutement des personnes handicapées,
- le programme d'actions prévu pour l'année suivante

Ce bilan est également présenté chaque début d'année pour information au CE et, pour avis, au CHSCT.

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 2011 en annexe 1).

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 d'une ligne budgétaire de 10% ou plus, la commission de suivi en sera informée préalablement par le moyen le plus approprié (réunion exceptionnelle téléphonique ou de visu)

A échéance de l'accord et dans l'hypothèse où il subsiste des fonds non utilisés, ceux-ci seront intégralement reversés l'Agefiph conformément aux directives de la DIRECCTE.

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

6.1 - La validité du présent accord est soumise à l'absence d'opposition notifiée conformément aux dispositions de l'article L.2232-2 et suivant du code du travail.

Pour permettre l'exercice éventuel du droit d'opposition, la Direction notifiera, par lettre recommandée avec accusé de réception, le présent accord aux organisations syndicales représentatives au sein d'HPF.

En cas d'opposition valablement notifiée, le texte du présent accord sera considéré comme nul, aucune partie ne pouvant s'en prévaloir, sous quelque forme que ce soit.

En l'absence d'opposition, le présent accord prendra effet pour trois années civiles à compter du 1^{er} janvier 2011, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative (à qui la Direction notifiera le présent accord).

Sous les réserves précisées à l'alinéa précédent, le présent accord est conclu au titre des années civiles 2011, 2012 et 2013. Il prendra donc irrévocablement fin le 31 décembre 2013, sans prolongation possible.

6.2 - Les parties signataires ont la faculté de réviser le présent accord dans les conditions légales prévues à l'article L. 132-7 du code du travail. 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 - Toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise au niveau de HPF et non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement conformément aux dispositions de l'article L.2261-3 du code du travail.

6.6 - 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 à

Le

Pour HPF Marianne Taourel
Directrice des Relations Sociales HP en France

Pour le syndicat

Pour HP France

- C.F.D.T. : représentée par François Godard

- C.F.T.C. : représentée par Jean-Paul Vouiller

- C.F.E /C.G.C.: représentée par Patrick Nowak

- C.G.T. : représentée par Michel Soumet

- F.O. : représentée par Pierre Roussenq

A N N E X E 1 :

BUDGET PREVISIONNEL ANNUEL POUR L'EXERCICE 2011

L'obligation d'emploi pour 2009 est établie à 110 unités.

Le nombre des unités bénéficiaires s'élève au 31 décembre 2009 à 9.8.

Compte tenu de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés de l'entreprise et des minoration, le nombre d'unités manquantes est de 99.2 sur les établissements concernés par l'accord (nombre d'unités manquantes après coefficient de minoration).

La contribution théorique ainsi établie à partir des données 2009 est donc de 524 966.40 €, arrondi à 524 000 €.

Ce montant constitue le budget estimé disponible pour le financement des actions prévues dans le présent accord au titre de l'année 2011.

	Désignation de l'action	Montant en €	%
§.3.1	Actions en faveur de l'emploi	136 240	26%
	- Recherche de candidatures, pré recrutement, appui conseil à l'embauche (recours à des intervenants spécialisés, abonnements CVthèque...);		
	- Analyse des candidatures, entretiens et suivi des dossiers de candidatures par les services Ressources Humaines de HPF et les responsables opérationnels;		
	- Aménagements de postes, tutorat et accompagnement des nouveaux collaborateurs.		
§.3.2	Actions de partenariat avec le milieu protégé	41 920	8%
§.3.3	Actions en faveur du maintien dans l'emploi	131 000	25%
	- Aménagement de l'accessibilité des locaux;		
	- Aménagement des postes de travail;		
	- Appui conseil d'intervenants spécialisés (opérateurs de maintien, ergonomes,...);		
	- Travaux des équipes pluridisciplinaires HPF (correspondants de site, responsable RH, responsable opérationnel et assistante sociale).		
§.3.4	Actions en faveur de la Formation	62 880	12%
	- Accueil de stagiaires handicapés (sélection, tutorat);		
	- Préparation du recrutement par la formation (financement de l'accompagnement à la formation et des coûts pédagogiques);		
	- Cofinancement de formations externes (financement de l'accompagnement à la formation et des coûts pédagogiques).		
§.3.5	Actions d'information et de sensibilisation	52 400	10%
§.3.6	Soutien à des actions de promotion	10 480	2%
Art.4	Coordination, Animation et Suivi de l'accord	89 080	17%
	- Poste responsable du programme handicap (rémunération chargée et coûts de fonctionnement)		
	- Appui conseil de prestataires extérieurs		

	Budget total	524 000	100%
--	---------------------	----------------	------

A N N E X E 2 :

Synthèse de la DOETH 2009



Identité de l'établissement

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,
DE L'INDUSTRIE
ET DE L'EMPLOI
HEWLETT PACKARD FRANCE S.A.S.
80 Rue CAMILLE DESMOULINS
92442 ISSY-LES-MOULINEAUX
SIRET : 65203185701283 Code APE : 4651Z

Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs
handicapés, mutilés de guerre et assimilés, année 2009

Assujettissement à l'obligation d'emploi

Calcul de l'obligation légale d'emploi

Modalités de mise en œuvre

Effectif d'assujettissement : 1836
Nombre de bénéficiaires à employer : 110
Minorations au titre des efforts consentis par l'employeur :

- Age (moins de 26 ans ou de 50 ans et plus) : 1
- 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 employé : 0

Nombre d'unités manquantes après minorations : 99.2

Nombre d'unités manquantes avant minorations : 100.2

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

Coefficient correspondant à la taille de l'entreprise : 600

Total des dépenses déductibles : 0 €

Contribution à payer : 524966.4 €

ANNEXE 3 :

LISTE DES SITES HPF à ce jour

Aix en Provence, Bordeaux, Villefontaine, Issy les Moulineaux, Grenoble, les Ulis, Lille, Nantes, Rennes, Rouen, Strasbourg, Sophia.