



i n v e n t

**Accord sur l'insertion
des personnes handicapées
en milieu professionnel
2005 – 2006 – 2007**

Hewlett-Packard



i n v e n t

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

La Société Hewlett Packard Centre de Compétences, France, Société par Actions Simplifiée au capital de 131 656 770 € dont le Siège Social se situe 1, avenue du Canada, ZI de Courtaboeuf – 91947 Les Ulis Cedex immatriculée au RCS d'Evry sous le numéro B 419 553 532,

La Société Hewlett Packard France, Société par Actions Simplifiée au capital de 23.151.815 €, dont le Siège Social se situe 5, Allée Gustave Eiffel 92130 – Issy les Moulineaux, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro B 652 031 857,

représentées par Monsieur Pierre FAROUZ en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines du groupe HP en France

D'une part

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de chaque Entreprise, représentées par leurs délégués syndicaux centraux :

Pour HP France

- C.F.D.T. : représentée par François GODARD
- C.F.T.C. : représentée par Jean-Paul VOILLER
- C.F.E./C.G.C. : représentée par Patrick NOWAK
- C.G.T. : représentée par Michel SOUMET
- F.O. : représentée par Michel DEMOULIN

Pour HP, Centre de compétences, France

- C.F.D.T. : représentée par Derek LEE
- C.F.T.C. : représentée par Frédéric VU
- C.F.E. /C.G.C. : représentée par Christophe HAGENMULLER
- C.G.T. : représentée par Laurent VIALARD
- F.O. : représentée par Daniel PAINBLANC

d'autre part,

SOMMAIRE

<i>Préambule</i>	4
<i>Objet</i>	4
I- Actions en faveur de l'emploi	5
1 – Recrutement	5
2- Préparation au recrutement	6
II - Actions en faveur de la qualité de vie professionnelle	7
III- Actions en faveur de la prévention et de la non exclusion	8
IV- Actions en faveur de l'emploi à l'extérieur de l'entreprise	9
<i>Direction du programme de suivi</i>	10
1- Conduite du programme	10
2- Commission de suivi	10
3- Budget	11
4- Diffusion de l'accord au sein du groupe HP En France	11
5- Période d'application.....	12



i n v e n t

PREAMBULE

HP a inscrit dans ses objectifs fondamentaux, sa volonté de « respecter l'égalité des chances » et de contribuer à résoudre les problèmes de société, notamment en « recherchant et en embauchant des personnes appartenant à des groupes défavorisés ».

La loi du 10 juillet 1987 ayant ouvert la possibilité d'une politique contractuelle dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées, les établissements internationaux de Grenoble et d'Isle d'Abeau avaient opté pour cette approche à partir de 1989. Un premier accord avait été conclu pour les années 1989-1990 et de nouveaux accords ont été conclus pour des périodes de 3 ans dont le dernier en date du 26 mars 2002.

Compte tenu de l'expérience et de l'investissement que les établissements internationaux ont développé et acquis dans le domaine de l'insertion des personnes handicapées, la direction et les organisations syndicales affirment leur volonté de généraliser cette démarche à l'ensemble des sites d'HP en France et de poursuivre dans cette voie par un nouvel accord triennal qui se situe dans le prolongement des accords précédents conclus pour les sites de Grenoble et de L'Isle d'Abeau.

La vision d'HP à travers ce programme est de créer un environnement de travail inclusif qui valorise et s'enrichit des différences et des expériences de chacun, et de permettre à chaque employé de développer et de contribuer au meilleur de son potentiel. L'insertion des personnes handicapées constitue un des axes de cet objectif.

La philosophie de HP en matière d'insertion des personnes handicapées est de considérer les personnes handicapées non à part mais de les intégrer à tous les niveaux à égalité avec toutes les personnes travaillant dans l'entreprise. Il s'agit de gérer le handicap dans ses conséquences sur le travail et non de développer un statut à part.

OBJET

Le présent accord vient compléter les actions déjà menées au sein d'HP en France visant à mieux intégrer les personnes handicapées et à aider les entreprises du secteur protégé. Cet accord s'applique aux deux sociétés, HP France et HP Centre de compétences, France qui s'engagent à développer une politique visant à améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise pour la période du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007 .

Ce programme porte sur les quatre domaines suivants :

- Actions en faveur de l'emploi
- Actions en faveur de la qualité de vie professionnelle
- Actions en faveur de la prévention et de la non exclusion
- L'emploi à l'extérieur



i n v e n t

Les efforts engagés seront rapportés au niveau de chaque entreprise.

Les signataires du présent accord soulignent que les objectifs du présent accord ne seront atteints que si l'ensemble des acteurs internes (salariés, management, DRH et représentants du personnel) de nos entreprises, s'implique et partage la responsabilité des engagements pris.

Cet engagement et à travers lui, la solidarité qu'il implique, est une ambition qui s'ajoute à celle de la réalisation des actions inscrites dans le présent accord.

I- ACTIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI

1 – RECRUTEMENT

HP souhaite en premier lieu rappeler les principes qui régissent sa politique d'embauche en faveur des personnes handicapées :

- Ouverture de tous les postes à pourvoir aux personnes handicapées : toutes les informations concernant les embauches seront diffusées aux associations et écoles ayant pour vocation l'insertion des personnes handicapées : OHE, FAGERH, IDEM, TREMLIN, ANPE.....
- A compétence égale, le salarié handicapé bénéficiera d'une priorité d'embauche et l'entreprise procédera aux aménagements nécessaires pour compenser le handicap.

En raison des incertitudes liées à la conjoncture économique du marché, il est préférable de raisonner en terme de flux d'embauche.

Dans ces conditions, HP consacrera, compte tenu des métiers de l'entreprise et des niveaux de compétence requis, un minimum de 2% du flux d'embauche (hors remplacement des départs de travailleurs handicapés) aux personnes reconnues handicapées pour chaque société sous réserve que les candidats satisfassent aux profils des postes proposés. Ce pourcentage ne prendra en compte que les embauches directes en CDI.

En cas de ralentissement du niveau de recrutement, HP le compensera par un recours plus important aux mesures de l'insertion graduelle dont les stages.

Le plan d'embauche sera apprécié au niveau de chaque entreprise, HP France et HP, Centre de Compétences, France et le pourcentage ne fera pas l'objet d'une décomposition par site. Ainsi, les parties signataires admettent par le présent accord, pour chaque société, le bénéfice de la péréquation du niveau d'emploi des personnes handicapées entre les différents sites conformément aux dispositions de l'article R 323-7 du Code du Travail.

De plus, HP mettra tout en œuvre pour maintenir le niveau d'emploi actuel des travailleurs handicapés. Dès que le seuil de 5 départs non remplacés par entité juridique aura été atteint, la commission de suivi se réunira en sa forme exceptionnelle afin d'examiner le plan d'action à adopter.



i n v e n t

2- PREPARATION AU RECRUTEMENT

HP a besoin de compétences principalement de niveau cadre, notamment dans les domaines de la gestion, du marketing, des ventes et de l'informatique.

Dans ce cadre, HP recherche de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur dans ces domaines.

Compte tenu des difficultés rencontrées par HP pour recruter des personnes handicapées du niveau de compétences recherché, celle-ci entend orienter ses efforts dans l'aide à la formation des personnes handicapées en amont du recrutement.

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- Aider les personnes handicapées à acquérir un niveau de compétences et de qualification adapté par rapport aux besoins et aux exigences du marché dans les domaines d'activités proches de ceux d'HP.
- Développer la connaissance de l'entreprise des jeunes handicapés en favorisant les opportunités de rencontre et d'échange
- Participer à améliorer la qualité des formations pour les étudiants handicapés.

La direction afin d'atteindre ces objectifs, communiquera d'une part, au service «Philantropie », la liste des Ecoles cibles afin qu'elles soient prises en compte dans l'affectation de la taxe d'apprentissage et le don de matériels.

De plus, HP s'engage à consacrer un minimum de 10 % du budget du présent accord pour financer les mesures visant à développer les relations avec les acteurs clé de l'insertion (écoles, universités, écoles spécialisées) et à aider les étudiants handicapés dans la poursuite de leurs études supérieures :

- Diffusion des offres de stages et apprentissage,
- Participation à des forums de recrutement,
- Participation à la vie et fonctionnement des écoles spécialisées afin de leur apporter l'expérience « Entreprise »,
- Mise en place d'un système de parrainage,
- Développement de la maîtrise de la langue anglaise.

L'ensemble de ces mesures est détaillé dans l'annexe 1.

De plus, HP s'engage à mener des actions de communication et d'échange tant interne qu'externe afin de faciliter l'accueil et l'intégration des personnes handicapées au sein des différents départements d'HP. L'organisation des journées d'accueil de jeunes handicapés constitue un événement majeur contribuant à cet effort.



i n v e n t

II - ACTIONS EN FAVEUR DE LA QUALITE DE VIE PROFESSIONNELLE

HP en France se fixe comme objectif de continuer à rapprocher la qualité de vie professionnelle des personnes handicapées de celle des autres employés.

Pour atteindre cet objectif, HP en France s'engage à poursuivre les actions suivantes et à les étendre à l'ensemble de ses deux sociétés :

- Lors de l'examen médical d'embauche dans les huit premiers jours de travail, s'assurer de l'adéquation des conditions de travail des nouveaux embauchés avec leur handicap et prendre les actions requises pour minimiser les risques d'accident.
- Un programme d'intégration mis en œuvre pour toute personne recrutée dans ce cadre. Outre, les dispositions générales habituelles applicables à tout nouvel embauché, il comprendra si nécessaire une phase particulière d'adaptation et de formation au poste.
- Implication des employés handicapés dans des groupes de travail chargés de l'étude de nouveaux aménagements ou de l'étude de nouveaux services susceptibles d'être utilisés par le personnel de l'entreprise.
- Réalisation avec l'aide éventuelle du médecin du travail et d'experts en ergonomie de l'entreprise et de spécialistes extérieurs d'aménagement de poste de travail et mise en place de services spécifiques pour améliorer le confort de travail, la disponibilité professionnelle ou les déplacements des personnes handicapées.
Ces aménagements et services pourront se poursuivre au domicile de la personne s'il est démontré que ceux-ci peuvent contribuer à une meilleure disponibilité de l'employé.
- Sur proposition du médecin du travail et dans des conditions compatibles avec les impératifs de fonctionnement de l'entreprise, il pourra être envisagé d'aménager les horaires de travail des personnes handicapées avec maintien de la rémunération antérieure afin de faciliter leurs déplacements, leurs démarches ou soins.
- HP poursuivra l'aménagement de ses sites actuels afin de faciliter au maximum la vie et le travail des personnels handicapés. Les aménagements des bâtiments neufs seront pris en charge par les services généraux.
- Une enquête de satisfaction sera menée auprès de la population des employés concernés par cette problématique. Cette enquête sera conduite au milieu du déroulement de l'accord, sous la responsabilité du gestionnaire de l'accord. Une restitution sera faite à la commission de suivi de chaque entité.



i n v e n t

III- ACTIONS EN FAVEUR DE LA PREVENTION ET DE LA NON EXCLUSION

HP en France se fixe comme objectif d'une part, de prévenir l'exclusion des personnes handicapées et d'autre part, d'éviter le développement du handicap à l'intérieur de l'entreprise

A cette fin, HP en France s'engage, outre le respect des dispositions de l'article L 122-24-4 du Code du Travail, à poursuivre les actions suivantes et à les étendre à l'ensemble de ses deux sociétés :

- Dans le cadre de la formation, HP s'assurera que les formations seront dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap de la personne et à défaut, mettra en place les actions adéquates : Une réduction spécifique du temps de travail pourra être envisagée pendant la période de formation et les besoins des personnes handicapées pourront être pris en compte dans le choix de l'organisme de formation (accessibilité des lieux, technologie employée...)
- Dans le cadre de l'évolution professionnelle, l'entretien annuel constitue un moment privilégié pour examiner cet aspect et étudier avec l'employé, ses souhaits de développement et suffisamment en amont, ses besoins de formation et d'adaptation.

Des actions spécifiques pourront être aménagées suivant les besoins : Prise en charge des surcoûts de formation ou d'assistance liés à l'handicap et des bilans de compétences liés à l'employabilité de la personne handicapée.

- Anticipation des besoins en formation des personnes handicapées par une sensibilisation du management en lien avec le service formation (exemple : facilitation de l'accès à la formation...).
- En cas de difficultés économiques nécessitant la mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, le délai de préavis pour le licenciement d'une personne handicapée sera doublé conformément aux dispositions de l'article L 323-7 du Code du Travail. Une attention particulière et des moyens spécifiques seront alors apportés.

Ces actions seront menées en concertation avec la médecine du travail et les différents CHSCT.

En effet, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à la médecine du travail, le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière en faveur des personnes à capacité restreinte dans le but de prévenir des situations de handicap. Le contenu de cette surveillance médicale de même que sa périodicité sont laissés à l'appréciation du médecin du travail.

Le médecin du travail intervient par ailleurs dans ce cadre préventif sur les mesures d'adaptation des postes de travail des personnes handicapées et lors de la mise en œuvre des projets. Il collabore avec l'équipe du présent accord à la mise en œuvre de mesures spécifiques : études d'insertion ou de maintien dans l'emploi.



i n v e n t

De même, la volonté d'améliorer l'accueil, l'intégration des personnes handicapées ainsi que leurs conditions de travail s'associe à l'action des CHSCT au sein des différents sites dans le cadre de leurs missions de protection, de santé et de la sécurité des salariés. Ils sont amenés à participer aux mesures visant à l'adaptation des postes et conditions de travail des salariés.

La médecine du travail et les CHSCT sont également impliqués pour sensibiliser les managers et les employés aux risques de génération de handicaps par le travail et l'ensemble des salariés aux risques d'accident (travail et trajet) dans le cadre du programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

L'accueil d'une personne handicapée au sein d'une équipe est préparé avec le management avec l'aide du médecin du travail ou du service médical et du gestionnaire du présent accord. Elle comprendra en particulier une action d'information et de mobilisation des personnes appelées à former l'entourage de la personne handicapée. Dans tous les cas, l'accord préalable de la personne handicapée sera requis pour initier une telle action.

IV- ACTIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI A L'EXTERIEUR DE L'ENTREPRISE

HP en France se fixe comme objectif de contribuer au développement des personnes handicapées en dehors de l'entreprise, notamment pour des actions de sous-traitance confiées à des CAT et à des ateliers protégés.

Pour atteindre ces objectifs, HP en France s'engage à poursuivre les actions suivantes et à les étendre à l'ensemble des deux sociétés :

Poursuivre la coopération avec le secteur protégé en développant la sous-traitance avec ces structures en lui confiant des prestations de service dans le but d'accroître le volume des travaux confiés à des Centres d'Aides par le Travail (CAT) et à des Ateliers protégés (Aps). Une attention particulière sera portée à la sécurité et aux conditions de travail au sein de ces centres et organismes. De même, avant de traiter avec une entreprise du secteur protégé, le service des achats s'assurera que sa gestion sociale est exemplaire.

Sur ce plan, HP en France se fixe l'objectif d'augmenter le volume de prestations de service dans chaque société comme suit :

- 2005 : 5 unités bénéficiaires supplémentaires
- 2006 : 8 unités bénéficiaires supplémentaires
- 2007 : 5 unités bénéficiaires supplémentaires

Le service des achats et le gestionnaire du présent accord assureront l'information et la promotion de cette offre en interne.

HP s'engage à participer à l'évolution technologique des CAT et des Aps afin d'améliorer leurs performances.

DIRECTION DU PROGRAMME DE SUIVI

1- CONDUITE DU PROGRAMME

HP en France met en place une équipe pluridisciplinaire animée par le gestionnaire de l'accord. Cette équipe comprendra un responsable recrutement, un responsable achat, un responsable EHS et le responsable en charge de la mise en œuvre du programme.

Cette équipe assurera la coordination au niveau des 2 sociétés afin d'assurer une cohérence des actions en faveur des personnes handicapées et de capitaliser sur le savoir-faire mis en œuvre.

A cette équipe, pourront s'ajouter si nécessaire, d'autres ressources internes ou externes dans le cadre d'actions spécifiques : médecin du travail, ergonomes, assistante sociale, ...

Le rôle de cette équipe est :

- D'aider les départements à mettre en œuvre la politique définie dans le présent accord, particulièrement en matière de recrutement,
- D'assurer le suivi des actions engagées et la coordination nécessaire à la mise en œuvre du présent accord.
- D'établir la déclaration annuelle obligatoire des travailleurs handicapés
- De représenter nos sociétés auprès des administrations et des organismes extérieurs.
- De gérer les budgets
- De suivre l'évolution des personnes handicapées travaillant dans l'entreprise.

De plus, le gestionnaire de l'accord assurera un rôle de médiateur afin de résoudre les éventuelles difficultés que le salarié handicapé pourrait rencontrer.

2- COMMISSION DE SUIVI

Le suivi de cet accord est assuré au sein de chaque société par une commission de suivi.

Les commissions de suivi se réuniront 2 fois par an :

- Une réunion conjointe en mars comprenant les deux sociétés HPF et HPCCF
- Une réunion séparée par entité en septembre

Lors de la réunion conjointe de mars, le bilan de l'accord pour l'année passée ainsi que les orientations et le budget définitif pour l'année en cours, seront présentés aux commissions de suivi réunies.

Le bilan présenté comportera une analyse quantitative et qualitative des actions réalisées ainsi que des indicateurs établis selon le format des 2 tableaux joints en annexe : Tableau des effectifs et Tableau financier.

Ces tableaux seront fournis 2 semaines avant la date de réunion des commissions de suivi.

Lors des réunions de septembre, les besoins éventuels de réajustement du programme ou du budget en cours seront étudiés au niveau de chaque commission de suivi ainsi que le budget prévisionnel et les orientations pour l'année à venir.



i n v e n t

La Commission de suivi peut se tenir exceptionnellement à tout moment à la demande de la majorité de ses membres.

Les comptes rendus des ces réunions seront transmis à la DDTEPF.

La commission de suivi au niveau de chaque société est formée des personnes suivantes :

- Le Directeur des ressources humaines du groupe ou son représentant
- Le responsable des relations sociales
- Le gestionnaire du présent accord
- 1 représentant syndical par organisation syndicale
- 2 représentants des employés handicapés désignés par les travailleurs handicapés de l'entreprise
- 1 représentant du Comité d'Entreprise
- CHSCT :
 - o pour la réunion de septembre par entité : 1 représentant par CHSCT
 - o pour la réunion conjointe de mars : 1 représentant CHSCT par société désigné par le CHSCT central ou à défaut par le CE, parmi les représentants CHSCT de la réunion de septembre.

3- BUDGET

Le budget afférant au financement des actions est déterminé de manière prévisionnelle lors de la réunion de la Commission de suivi de septembre de l'année N-1 et fixé définitivement lors de la réunion conjointe de la Commission de suivi de mars de l'année en cours. Il sera égal au montant de la contribution qui serait versée à l'Agefiph en l'absence d'accord. Cette contribution conformément à l'article 323-8-2 du Code du Travail est calculée à partir de l'effectif déclaré à la DDTEPF et du nombre d'unités manquantes par rapport à l'obligation d'emploi au 31 décembre de l'année précédente.

Ce budget s'entend toutes taxes comprises, la TVA n'étant pas récupérée. Le financement des actions prévues au présent accord ne pourra se faire que dans le cadre du budget qui lui est alloué.

En cas d'excédent de budget sur une année, cet excédent sera reporté sur l'année suivante et sera affecté aux mesures visant l'aide à la formation de personnes handicapées en amont du recrutement.

4- DIFFUSION DE L'ACCORD AU SEIN DU GROUPE HP EN FRANCE

Les signataires s'engagent à promouvoir les objectifs de l'accord au sein des 2 sociétés par les moyens qu'ils jugeront utiles afin de faire progresser l'intégration des personnes handicapées au sein du groupe dans le respect d'une indispensable discrétion.

De plus, des actions de sensibilisation en direction des salariés et plus particulièrement du management, seront poursuivies de manière à impliquer l'ensemble des collaborateurs dans la mise en œuvre de ce programme.



i n v e n t

5- PERIODE D'APPLICATION

Le présent accord est conclu pour les années calendaires 2005,2006,2007. Il peut être dénoncé par chacune des parties signataires au plus tard le 30 septembre avec effet au 31 décembre de la même année.

L'entrée en vigueur de cet accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative.

Fait aux Ulis, le 05 juillet 2004, en 17 exemplaires originaux dont cinq exemplaires pour transmission à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Isère et un exemplaire remis à chaque partie signataire

La Direction HP en France : Pierre FAROUZ
Directeur des Ressources Humaines

Société HP France

François GODARD
Délégué Syndical Central CFDT

Jean-Paul VOUILLER
Délégué Syndical Central CFTC

Patrick NOWAK
Délégué Syndical Central CFE-CGC

Michel SOUMET
Délégué Syndical Central CGT

Michel DEMOULIN
Délégué Syndical Central FO

Société HP Centre de Compétences, France

Derek LEE
Délégué Syndical Central CFDT

Frédéric VU
Délégué Syndical Central CFTC

Christophe HAGENMULLER
Délégué Syndical Central CFE-CGC

Laurent VIALARD
Délégué Syndical Central CGT

Daniel PAINBLANC
Délégué Syndical Central FO