



**ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR
DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
DES PERSONNES HANDICAPÉES
Années 2008-2009-2010**



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 – Aides auprès des enfants et des conjoints handicapés du personnel
- 3.7 – 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

- 5.1 – Règles de fonctionnement
- 5.2 – Principe de péréquation

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 4 500 collaborateurs répartis sur une quinzaine de sites couvrant tout le territoire national. La population de l'entreprise est composée pour HP en France par 87 % de cadres et 13 % 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.

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 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 étendus suivront jusqu'en 2007.

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 HPF 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 poursuivre et 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 2, 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.323-1 et suivants et R.323-1 et suivants du code du travail) telles que modifiées par la loi n°2005-102 du 11 février 2005.

En référence à l'article L.323-8-1 du code du travail relatif au champ d'application des accords de branche, d'entreprise ou d'établissement et à l'article L.132-12 du code du Travail relatif 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

2.2.1 L'article L.323-3 du code du travail

Le présent accord est applicable à tous les salariés HPF visés par les dispositions de l'article L.323-3 du code du travail tel qu'il résulte de l'article 271 de la loi du 11 février 2005.

Il s'agit 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.

2.2.2 La population sensible complémentaire

Les dispositions du présent accord sont étendues aux salariés composant « la population sensible complémentaire » reconnue par le médecin du travail. Celle-ci est constituée de salariés en situation de difficulté professionnelle à la suite de l'insuffisance ou de la diminution temporaire ou définitive de leurs capacités physiques ou psychologiques et pour lesquels une démarche de reconnaissance de travailleurs handicapés n'est pas acceptée. Cette « population sensible complémentaire » concerne par exemple des personnes atteintes de pathologies chroniques évolutives (PCE).



Les moyens affectés à cette catégorie de personnel, après avis circonstancié du médecin du travail, doivent permettre à l'entreprise de prévenir l'aggravation de situation de handicap et favoriser ainsi le maintien dans l'emploi.

La population sensible complémentaire connue par le médecin du travail ne figurera pas dans les déclarations sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Cependant, un état de cette population pourra être demandé au médecin du travail par le Médecin Inspecteur Régional du Travail pour vérification en cas de contestation relative à l'application de l'accord.

2.3 Société concernée

La société concernée par le présent accord est :

Hewlett Packard France (HPF), siren n°652031857, dont le siège se situe 80, rue Camille Desmoulins 92788 Issy-les-Moulineaux

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 du bilan de l'accord 2005/2007 et s'appuie sur la situation de l'obligation d'emploi à HPF, arrêtée au 31 décembre 2006 (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 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,

Et plus généralement, toute action conduisant à la signature d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

HPF a la volonté de poursuivre le développement de 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 sont systématiquement communiqués en externe auprès d'organismes chargés de l'insertion des personnes handicapées.

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

- Abonnement à des *cvthèques* spécialisées dans le recrutement de travailleurs handicapés telles que par exemple à ce jour :
 - handiplace
 - yanous
 - handica.com
 - hanploi.com



- handi-cv.com
- Diffusion du lien du site intranet "handicap@hp" sur le site externe de recrutement HPF.
- Partenariat avec des associations et organismes nationaux œuvrant en faveur du recrutement de travailleurs handicapés tels que par exemple à ce jour :
 - Execo
 - TH Conseil
 - Afij
 - Tremplin
 - Apec
- Participation à différents forums emploi spécialisés pour les personnes handicapées, au cours de l'année, tels que par exemple à ce jour :
 - Forum Execo
 - Forum de l'ADAPT
 - Forum de l'APEC

HPF souhaite développer un effort particulier envers les sites de la région parisienne n'ayant jamais bénéficié d'un accord d'entreprise jusque là. Par exemple, développement de partenariats avec des organismes locaux (ex : Tremplin, Afij, Apec...)

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

2008	2009	2010
1.5 %	2%	2.5 %
des recrutements externes	des recrutements externes	des 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 :

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

Cette politique se poursuivra par tout autre moyen favorisant l'accès à l'emploi de nouveaux collaborateurs handicapés à travers, par exemple, la présentation d'un candidat externe par un salarié de l'entreprise : le programme interne de cooptation permet aux employés HPF de bénéficier d'une prime suite à l'embauche d'un candidat présenté par leurs soins sur un poste qualifié de « poste difficile à pourvoir ». Le périmètre de ce programme de cooptation est élargi au recrutement de personnes handicapées.

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 :

- Sur les 3 ans, formation de 25% 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 est donnée par un organisme extérieur sur une session de 4 heures.

- Formation des « campus managers » dont le rôle sera d'être le relais d'information sur le programme "handicap@hp" au sein des écoles et universités. Au cours de cette formation, le présent accord leur sera expliqué et présenté ainsi que les différents outils mis à leur disposition pour communiquer auprès des étudiants :
 1. un totem présentant les grands axes de l'accord est utilisé sur les forums écoles
 2. une plaquette d'information sur l'accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées est mise à leur disposition pour être distribuée aux étudiants.
- Utilisation d'un totem sur le programme "handicap@hp" lors des forums emploi auxquels participent HPF
- Poursuivre le 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.

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

HPF, en impliquant les membres des différents services achats, étudie depuis quelques mois toutes les possibilités de développer davantage ce partenariat.

Dans cette optique, HPF s'engage à augmenter à minima de 3 % ses unités bénéficiaires sur la période couverte par l'accord. Des actions ont déjà été prises en ce sens. En effet, de nouveaux contrats avec des ESAT ont récemment été signés. Par exemple, une mission de nature administrative de 1,5 jours par mois a été mise en place sur les sites de Paris.

HPF souhaite solliciter également les structures du secteur protégé à partir de nouvelles demandes spécifiques et contribuer ainsi au développement de nouvelles activités au sein de ces structures dans toutes les grandes régions où se trouve basé HPF, en particulier, la région Rhône-Alpes, et PACA.

3.2.2 Développement du soutien technologique

Les unités HPF concernées 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 nouvelles et sera envisagée lorsque le besoin aura été exprimé tout en restant en rapport avec les contrats envisagés. Par exemple, formation du personnel d'un ESAT à l'utilisation d'un nouvel outil informatique pour le besoin d'HPF.



3.3 Actions en faveur du maintien dans l'emploi

3.3.1 Conditions d'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.

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 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 aussi souvent que possible.
- ▶ Le recours au télétravail sera particulièrement étudié, avec l'accord du collaborateur, pour les personnes à mobilité réduite ou lorsque le handicap justifie cette mesure
- ▶ 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 surclassement 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.

3.3.2 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.



3.3.3 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...).
- Aider aux 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.

De même, l'accueil de stagiaires dans le cadre de la formation universitaire ou professionnelle, doit permettre de favoriser l'accès à l'emploi au sein d'HPF. Les « campus managers » seront dans ce cadre un relais d'information dans les écoles et universités permettant ainsi de promouvoir HPF et faciliter le recrutement de stagiaires. D'autre part, les journées d'accueil dans l'entreprise par des managers d'étudiants et jeunes diplômés handicapés réalisées chaque année, permettront d'identifier des candidats potentiels pour des stages, contrats d'apprentissage/professionnalisation et postes à venir.

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

2008	2009	2010
1 étudiants	2 étudiants	3 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.

3.4.3 Financement d'actions de formation interne

Afin de faciliter le maintien dans l'emploi chez HPF des personnes handicapées, des formations intégralement prises en charge par l'accord « Handicap@hp » (sans que cela ne puisse se substituer à l'article L 930-1 du Code du Travail) seront financées en vue d'une reconversion professionnelle ou d'une acquisition de compétences spécifiques et indispensables.

Des bilans de compétences seront organisés pour valider les acquis des formations reçues dans l'optique de l'évolution du parcours professionnel ou d'un projet personnel.

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 : 25 % des managers, avec priorité aux managers recruteurs, sur la période des 3 ans.
- Sensibilisation et information des recruteurs HPF sur l'analyse des candidatures de travailleurs handicapés.
- Formation des « campus managers » au programme "handicap@hp"

En outre, afin de favoriser le recrutement de personnes handicapées, la répartition interne de la contribution financière non dépensée du budget de l'accord sera effectuée en fonction du



taux d'emploi de travailleurs handicapés présents dans chaque organisation (business group HPF).

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 des « Campus Managers » 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 - Aides auprès des enfants et des conjoints handicapés du personnel

HPF souhaite apporter une aide auprès des enfants et des conjoints handicapés des salariés HPF connaissant un handicap reconnu par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et, antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005, par la COTOREP ou par la CDES.

Cette action peut concerner des domaines divers tels que :

- l'octroi de bourses de scolarisation ou d'études, en complément des aides déjà acquises par ailleurs (frais supplémentaires de scolarité, de transport, d'appareillage ou d'hébergement),
- l'équipement et l'adaptation du bureau de l'enfant ou du conjoint au domicile,
- l'adaptation du domicile (accessibilité et domotique) ou du véhicule par l'octroi de prêts financiers et/ou d'une aide pour des aménagements spécifiques,
- l'acquisition de matériel (informatique par exemple).
- La prise en charge des frais d'équipements individuels spécifiques (prothèses, appareillages...), en complément des participations financières d'autres organismes (Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance...)

Ces aides seront attribuées dans la limite budgétaire prévue en annexe 1 du présent accord. Chaque année, une fenêtre d'ouverture sera fixée pour recueillir les demandes individuelles. A la clôture de cette fenêtre, les demandes seront examinées et l'enveloppe budgétaire sera répartie entre les différentes demandes. En dehors de cette fenêtre d'ouverture, les demandes urgentes seront exceptionnellement examinées et imputées sur une autre ligne budgétaire.

Les salariés HPF dont l'enfant ou le conjoint connaît un handicap reconnu par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et, antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005, par la COTOREP ou par la CDES, bénéficient, dans les mêmes conditions que les salariés handicapés, d'aménagements d'horaires individualisés



propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée (cf. art. 212-4-1-1 C.trav.).

En outre, HPF souhaite faciliter l'utilisation du congé de soutien familial comme prévu par le décret n°2007-573 du 18 avril 2007 : les employés HPF ayant obtenu l'autorisation de bénéficier d'un congé de soutien familial recevront une prime de 1000 € brut en une seule fois et en début de congé, dans la limite budgétaire prévue en annexe 1 du présent accord. Cette mesure sera accordée dans la limite d'une demande par employé sur la durée du présent accord.

3.7 - Soutien à des actions de promotion

HPF souhaite apporter son soutien à des actions de promotion liées à la problématique du handicap, qu'elles soient conduites par des organismes ou par des individus (par exemple : sponsoring de sportifs handisports, conférences, forums, ...)

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.

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 Direction Départementale du Travail,
- préparer et animer les Commissions de Suivi,
- assurer un rôle d'appui conseil auprès des correspondants de site et de réunir ceux-ci régulièrement pour favoriser les échanges de bonne pratique et la mutualisation des expériences.

4.2 La Commission de Suivi

Il est convenu que la commission de suivi se réunira 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 organisation syndicale de l'accord,
- d'un membre du CE désigné par le CE,



- d'un représentant du CHSCT
- d'un représentant et un remplaçant des salariés handicapés désigné par les travailleurs handicapés de l'entreprise. Celui-ci sera élu pour 3 ans par les salariés handicapés par vote.

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 programmes d'actions décrits dans le présent accord. Ce bilan portera notamment sur :

- le bilan annuel de l'année écoulée : comme par exemple, les données chiffrées sur la population sensible complémentaire, le nombre de recrutements externes, le 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

5.1 Modes 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 2008 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.

A échéance de l'accord et dans l'hypothèse où il subsiste des fonds non utilisés, ceux-ci seront intégralement reversés à hauteur de 50 % à des associations oeuvrant en faveur du handicap ou des ESAT et à hauteur de 50 % à l'AGEFIPH.



5.2 Principe de péréquation

En vertu de l'article R.323-7 du code du travail, l'application du présent accord entraînera la péréquation entre les établissements. Ainsi, chaque établissement assujéti établira une déclaration annuelle sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Celle-ci sera transmise au Responsable du programme handicap ainsi qu'à la DDTE-FP dont il dépend en faisant référence à l'accord d'entreprise.

La déclaration annuelle consolidée sera établie au niveau central par le Responsable du programme handicap et transmise à la DDTE-FP de tutelle.

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. 132-2-2 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 2008, 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 2008, 2009 et 2010. Il prendra donc irrévocablement fin le 31 décembre 2010, 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.132-9 du code du travail.

6.6 - Conformément aux dispositions de l'article L.132-10 du code du travail, le présent accord, ainsi que ses annexes et avenants éventuels, seront déposés, passé le délai d'opposition, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de l'Essonne et remis, après agrément, au greffe du conseil des Prud'hommes.



Fait à

Le

Pour HPF

Pierre-Yves Tilly
DRH HP en France

Pour le syndicat

Pour la C.F.D.T. : François GODARD

Pour la C.F.T.C. : Jean-Paul VOILLER

Pour la C.F.E-C.G.C. : Patrick NOWAK

Pour la C.G.T. : Michel SOUMET

Pour F.O : Pierre ROUSSENQ

ANNEXE 1 :
**BUDGET PREVISIONNEL ANNUEL
POUR L'EXERCICE 2008**
PROGRAMME ANNUEL

	Désignation de l'action	Montant en €	%
§.3.1	Actions en faveur de l'emploi		27%
	- 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		7%
§.3.3	Actions en faveur du maintien dans l'emploi		20%
	- 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		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		12%
§.3.6	Aide auprès des enfants et conjoints handicapés du personnel		5%
§.3.7	Soutien à des actions de promotion		2%
Art.4	Coordination, Animation et Suivi de l'accord		15%
	- Poste responsable du programme handicap (rémunération chargée et coûts de fonctionnement)		
	- Appui conseil de prestataires extérieurs		
	Budget total		100%

ANNEXE 2 :

**SYNTHESE DE LA DECLARATION OBLIGATOIRE
SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES
DOETH 2006**

HPF

	Aix	Bordeaux	Lyon	Issy	Les Ulis	Lille	Nantes	Strasbourg	Toulouse	Total
Effectif	38	2	71	791	572	42	34	32	35	1 617
Quota 6%	2	1	4	47	34	2	2	1	2	95
TH présents	0	0	0	3	5	1	0	0	0	9
Milieu Protégé	0	0	0	0	0.32	0	0	0	0	0.32
Coef. Minoration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.32
Total unités bénéficiaires	0	0	0	3	5.32	1	0	0	0	9.32
Unités manquantes	2	1	4	43	26.68	1	2	1	2	85.36
Contribution théorique	9 924	4 962	19 848	213 366	132 386	4 962	9 924	4 962	9 924	423 556
Taux d'emploi	0	0	0	0.37	0.9	2.3	0	0	0	0.5



ANNEXE 3 :

LISTE DES SITES HPF

Aix en Provence, Bordeaux, Lyon, Issy les Moulineaux, Grenoble, les Ulis, Lille, Nantes, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse, Sophia, Paris Nord 2.