



Cornell University
ILR School

Cornell University ILR School
DigitalCommons@ILR

GLADNET Collection

Gladnet

January 1995

France: Accord Du 25 Janvier 1995 Relatif Au Développement De L'emploi Des Travailleurs Handicapés Au Sein De La Société THOMSON SINTRA ASM Et De Ses Filiales Françaises

Follow this and additional works at: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect>

Thank you for downloading an article from DigitalCommons@ILR.

[Support this valuable resource today!](#)

This Article is brought to you for free and open access by the Gladnet at DigitalCommons@ILR. It has been accepted for inclusion in GLADNET Collection by an authorized administrator of DigitalCommons@ILR. For more information, please contact hlmdigital@cornell.edu.

France: Accord Du 25 Janvier 1995 Relatif Au Développement De
L'emploi Des Travailleurs Handicapés Au Sein De La Société
THOMSON SINTRA ASM Et De Ses Filiales Françaises

Comments

<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/97>

ACCORD DU 25 JANVIER 1995 RELATIF
AU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES
AU SEIN DE LA SOCIETE
THOMSON SINTRA ASM
ET DE SES FILIALES FRANÇAISES

Entre,

Les Directions des Sociétés THOMSON SINTRA ASM et de ses filiales françaises,
représentées par Mme C.DANIEL,

d'une part,

et,

Les organisations syndicales sous-signées, d'autre part,

il est convenu ce qui suit:

PREAMBULE

Les parties observant que l'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés conclu le 5 décembre 1991 a donné lieu à l'établissement d'un bilan dans un rapport examiné par les signataires en date du 8 décembre 1994. Ce rapport a été transmis à la Direction départementale du travail et de l'emploi des Alpes-Maritimes.

Ce bilan a montré l'efficacité des réalisations menées en collaboration étroite avec des organismes du secteur du handicap. La constitution d'un réseau relationnel apparaît indispensable à la réalisation d'actions concrètes. Cet investissement a été accompli grâce aux moyens humains spécialement dégagés par la Société.

Les dernières analyses économiques prévisionnelles (PBMT 94/96) montrent que la situation de l'emploi de l'entreprise continue de se dégrader. En conséquence, la capacité de recruter des travailleurs handicapés s'en trouve amoindrie, mais cela n'exclut pas des recrutements spécifiques à durée déterminée en vue de transmettre une compétence à une personne lourdement handicapée.

Cette situation de l'emploi conduit à envisager une contribution de l'entreprise à l'emploi des travailleurs handicapés en développant des opérations de partenariat avec les principaux acteurs du secteur. Ces actions doivent contribuer à une meilleure insertion professionnelle des personnes handicapées:

- en leur donnant une formation ou une expérience professionnelle;
- en permettant à leur encadrement de mettre en oeuvre des processus conduisant à développer leur compétitivité économique et leurs compétences professionnelles.

Le domaine de compétence de l'entreprise permet de continuer à soutenir des travaux de recherche susceptibles de déboucher sur des réalisations facilitant la vie des personnes handicapées, en milieu professionnel ou non, sous réserve d'avoir un accompagnement financier externe, compte tenu du coût.

Au vu de ces constats, compte tenu des actions engagées en 1994 et devant se dérouler en 1995, les parties ont décidé de poursuivre l'expérience dans le cadre du présent accord.

ARTICLE 1 - REGIME JURIDIQUE

Cet accord est conclu dans le cadre des articles L 132-1 et suivants du Code du travail ainsi que dans le cadre de l'article L 323-8-1 du Code du travail.

Cet accord ne sera applicable qu'après avoir obtenu l'agrément de M. le Préfet des Alpes-Maritimes.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Cet accord est applicable aux établissements de la Société THOMSON SINTRA ASM ainsi qu'à ses filiales françaises PONS, SNIAC et ASMI.

ARTICLE 3 - PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL

La Société THOMSON SINTRA ASM est confrontée à une baisse significative de ses besoins d'emploi pour 1995 et 1996 (CF.PBMT 94/96).

Malgré ces difficultés, la Société s'engage sur les points suivants:

- L'expérience en cours à SOPHIA avec l'emploi d'une personne handicapée sensorielle sera poursuivie jusqu'à son terme (renouvellement pour une période d'un an de son contrat à durée déterminée) en vue de parfaire l'acquisition d'une compétence dans le domaine du câblage;
- Durant l'application de l'accord, THOMSON SINTRA ASM s'engage à recruter pour une durée déterminée d'au moins trois mois d'une personne handicapée dans le but de lui procurer une compétence valable sur le marché de l'emploi;
- En cas de recrutement externe au Groupe, le responsable chargé de mettre en oeuvre les dispositions de cet accord sera systématiquement informé et pourra proposer des candidatures qu'il devra rechercher parmi les personnes handicapées demandeuses d'emploi, en liaison avec les organismes compétents (A.N.P.E. notamment).
- Durant la durée de l'accord, le taux d'emploi de 3% (unités bénéficiaires) sera maintenu.

ARTICLE 4 - PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION

Ce plan comporte deux volets: validation des compétences et formation.

A) Validation des compétences

THOMSON SINTRA ASM et ses filiales s'engagent sur la durée de l'accord à accueillir un nombre de stagiaires handicapés équivalent à 1,5% de l'effectif inscrit au 31 décembre de l'année précédente. La durée du stage sera généralement d'un mois, sauf exceptionnellement à la demande de l'organisme, ramenée à trois semaines.

A ce titre, THOMSON SINTRA ASM continuera d'entretenir les flux de stagiaires déjà existant avec certains organismes (VIVRE, Centre du Coteau), et développera d'autres partenariats, en particulier avec les Universités.

A cet effet, la formation de tuteurs pour encadrer les stagiaires sera poursuivie et vingt nouveaux tuteurs seront formés au terme des trois ans.

Une évaluation écrite du stage sera systématiquement faite en liaison avec l'organisme de soutien. Ces évaluations donneront lieu à un bilan annuel.

B) Formation

- Formation interne à l'entreprise

THOMSON SINTRA ASM s'engage à proposer à des personnes handicapées de suivre des sessions de formation de type général (bureautique, développement personnel, micro-informatique, etc...) organisées en son sein au profit de son personnel.

Sur la durée de l'accord, 120 heures de formation minimum par an seront dispensées à des personnes handicapées dans les stages organisés en interne.

- Formation de l'encadrement

THOMSON SINTRA ASM acceptera d'accueillir dans ses sessions de formation internes des membres du personnel des organismes encadrant des personnes handicapées. Ces sessions de formation auront pour but de leur procurer des compétences dans les domaines techniques ou de gestion.

Sur la durée de l'accord, 80 heures de formation minimum par an seront dispensées à du personnel d'organismes encadrant des personnes handicapées.

- Détachement

THOMSON SINTRA ASM pourra proposer, en fonction des personnes disponibles et intéressées, des détachements soit dans des établissements d'enseignement spécialisés, soit auprès du secteur du travail protégé afin de contribuer à la formation des personnes handicapées.

A ce titre, THOMSON SINTRA ASM collaborera avec la Direction départementale du travail et de l'emploi des Alpes-Maritimes, en vue de rechercher des candidats pour pourvoir les postes de "médiateur" pour handicapés qui seraient créés. Ces postes peuvent être tenus à temps plein ou à temps partiel. Une convention régirait les rapports entre les parties.

Une partie du coût du détachement pourra rester à la charge de THOMSON SINTRA ASM.

C) Actions particulières

Des projets de collaboration avec certains organismes seront entrepris. Ces projets, par leur ampleur comportent de la formation ainsi que du conseil.

Pour 1995, seront poursuivis:

- l'intervention de la Direction de la qualité de THOMSON SINTRA ASM auprès du C.A.T. DE ALBERTI à NICE afin de les conduire à une mise à la norme ISO 9002.

- le travail en commun entrepris avec le C.A.T. ACTE CEDRE en vue de constituer une plate-forme de préorientation professionnelle des personnes handicapées.

Sur les autres années d'application de l'accord, THOMSON SINTRA ASM s'engage à consacrer au moins 70 000 F par an à des projets de ce type. Ces projets doivent avoir pour objectif:

- de contribuer directement ou indirectement à une meilleure insertion professionnelle des personnes handicapées;
- de renforcer l'efficacité des organismes encadrant des personnes handicapées.

Les projets feront l'objet d'une sélection l'année précédent leur mise en oeuvre. Un document décrivant les objectifs de l'opération et les voies et moyens pour y parvenir sera établi et présenté à la Commission de suivi de l'accord.

ARTICLE 5 - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

A) Aménagements de poste

Une aide permettant d'améliorer les chances de retour vers l'emploi peut être envisagée pour les salariés touchés par un handicap lourd.

Chaque année, au cours du 1er trimestre, le responsable chargé de suivre l'application de cet accord, recensera les postes qui pourront au titre de l'exercice faire l'objet d'un aménagement en collaboration avec le médecin du travail. Ce recensement chiffré sera soumis pour avis au C.H.S.C.T. de chacune des entités concernées.

Ces aménagements seront en cas de besoin, précédés d'une analyse ergonomique.

Les aménagements pris en compte ne peuvent concerner que des personnes reconnues handicapées et recensées sur la déclaration administrative annuelle D2. Ils ne se confondent pas avec les aménagements nécessaires à une mise en conformité.

Sous cette rubrique, la société THOMSON SINTRA ASM, peut prendre à sa charge le coût résiduel pour la personne, d'une prothèse, d'un appareillage ou d'un équipement dès lors que cela contribue à faciliter son travail.

Si nécessaire, une formation particulière pourra être prise en charge.

B) Soutien à la constitution des dossiers COTOREP

Le responsable chargé de suivre l'application de cet accord est chargé d'informer les personnes concernées des formalités à accomplir, ainsi que des résultats escomptés. Ce travail se fait en liaison avec le médecin du travail et le cas échéant l'assistante sociale.

C) Mesures en cas de licenciement

En cas de licenciement collectif pour motif économique, les salariés reconnus handicapés figurant sur la déclaration administrative annuelle D2 seront prioritaires parmi les salariés de THOMSON SINTRA ASM pour un reclassement au sein du Groupe. Ils feront l'objet d'un suivi spécifique de la part du responsable chargé de mettre en oeuvre cet accord.

Les salariés en longue maladie ou pris en charge par la sécurité sociale au titre de l'invalidité (2ème ou 3ème groupe), ne verront pas leur contrat de travail rompu, sauf à leur demande, pour nécessité de remplacement ou absence.

ARTICLE 6 - ACTIONS D'INNOVATION

Le Département de BREST de THOMSON SINTRA ASM a identifié trois études possibles dont les objectifs sont les suivants:

Projet n°1 = Utiliser l'oeil comme moyen de communication en vue de réaliser un système magnétique de commande par le regard;

Projet n°2 = Filtrer des mouvements parasites pour la commande d'un véhicule lent (fauteuil roulant électrique, engin de travail lent tels que les engins agricoles utilisés dans les centres de réinsertion spécialisés);

Projet n°3 = Mettre au point un système de détection et d'évitement d'obstacle pour assister les personnes handicapées dans la conduite de leur fauteuil.

Le cahier des charges de chacun de ces projets serait élaboré en liaison avec le Centre de KERPAPE. Le descriptif des projets est annexé à l'accord.

Un ou plusieurs de ces projets pourront être retenus et menés à bonne fin (phase d'industrialisation), dans la mesure où des financements complémentaires à ceux inscrits au titre de l'accord pourront intervenir. Dans ce cadre, l'AGEFIPH sera sollicitée.

Si les projets n'aboutissaient pas en raison notamment de l'absence de financement complémentaire, les parties signataires de l'accord se réuniraient afin de décider de la réaffectation des sommes réservées, au profit d'autres actions relevant de cet accord.

Un état d'avancement des travaux sera communiqué une fois par an au C.H.S.C.T. de BREST. Cet état comportera les coûts de main d'oeuvre et les coûts d'approvisionnements. Il sera présenté par le responsable chargé de l'affaire. Cet état sera transmis aux signataires du présent accord.

ARTICLE 7 - ACTIONS DE PREVENTION

Depuis plusieurs années, le site de SOPHIA organise avec le médecin du travail des sessions d'information sur la prévention des maladies et handicaps (Semaine de la santé).

Au titre de cet accord seront retenus un ou deux thèmes ayant pour objet de prévenir le handicap, qui seront imputables aux actions menées au titre de cet accord.

Les thèmes seront retenus en fonction des types de handicap les plus généralement constatés dans l'entreprise ou des secteurs d'activité voisins.

ARTICLE 8 - MOYENS ET SUIVI

A) Moyens humains

Pour mettre en oeuvre cet accord, THOMSON SINTRA ASM s'engage sur la durée prévue, à affecter au minimum un salarié à hauteur de 60% d'un temps complet (concentré sur une personne ou réparti sur plusieurs) à cette tâche.

B) Commission de suivi

Chaque année en mars, une commission de suivi composée de représentants de la Direction et des organisations syndicales signataires se réunira afin d'examiner le bilan annuel des actions menées.

Le bilan annuel sera adressé à la Direction départementale du travail et de l'emploi des Alpes-Maritimes.

C) C.H.S.C.T.

Les C.H.S.C.T. de chacune des entités seront tenus informés des actions en cours lors de leur réunion trimestrielle.

D) Suivi financier

Les prévisions de dépenses figurent en annexe du présent accord.

Afin d'en faciliter le suivi, quelques principes généraux sont adoptés:

1° Valorisation des heures de tutorat, et des actions particulières (Art.4 C):

- Taux horaires en vigueur utilisés avec les administrations clientes.

2° Valorisation des temps passés en formation par le personnel, et des détachements de personnel:

- Salaires et charges.

3° Valorisation des coûts de stages:

- Si indemnité, coût direct + frais pris en charges;
- En l'absence d'indemnité, valorisation suivant la règle retenue par la Sécurité Sociale concernant les personnes non rémunérées en espèces effectuant un stage en entreprise : valeur de la formation évaluée à 25 % du SMIC (arrêtés des 11/02/78 et 09/12/86) + frais pris en charge

4° Valorisation des actions de formation dispensées au bénéfice des handicapés ou du personnel des centres :

- Stage en entreprise: coût pédagogique du stage ramené à la personne;
- Formateur détaché: salaires et charges correspondants;

5° Actions d'innovation:

Le montant des sommes affectées au titre de cet accord correspond à des Francs CPP.

6° Frais liés aux personnes spécialement affectées à la mise en oeuvre de l'accord:

- Salaires et charges correspondants;
- Frais de déplacements liés;
- Formation spécifiquement liée à l'emploi des handicapés.

ARTICLE 9 - DUREE DE L'ACCORD

Cet accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet à la date de signature et son terme est fixé au 31 décembre 1997 et cessera de s'appliquer à cette date.

Cet accord couvrira la totalité de l'exercice 1995, malgré sa signature en cours d'année.

ARTICLE 10 - DEPOTS

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chaque délégation signataire et pour les dépôts suivants:

- cinq exemplaires à la Direction départementale du travail et de l'emploi des ALPES-MARITIMES.
- Un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de GRASSE.

Fait à VALBONNE le 25 Janvier 1995.

Pour. THOMSON SINTRA ASM et ses filiales

C.DANIEL

et les organisations syndicales signataires

CFDT, CGT