



GUIDE

Accord Groupe Handicap

2025 - 2026 - 2027

LE SAVIEZ-VOUS?



SOMMAIRE

04 Le contexte et les objectifs

05 Vos droits

19 Thales Mission Insertion

20 Les acteurs

22 La communication

24 Les autres accords
Groupe traitant du
handicap

Contexte et objectifs

Les salariés reconnus comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH*) sont repris dans la liste définie ci-après :

- Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- Victime d'accident du travail et/ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaire d'une rente ;
- Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail ;
- Titulaire des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
- Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu et/ou de maladie contractée en service, titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité au titre de la loi n° 91-1389 du 31/12/1991 ;
- Titulaire de la carte «mobilité inclusion» portant la mention «invalidité» (L241-3 du Code de l'action sociale et des familles) ;
- Titulaire de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

Les objectifs principaux de cet accord :

- Assurer la pérennité des actions en faveur des salariés en situation de handicap ;
- Maintenir le taux d'emploi des personnes handicapées dans nos sociétés a minima à 6% ;
- Sécuriser et garantir l'évolution des emplois des salariés en situation de handicap pour un environnement de travail bienveillant et préparé ;
- Combattre les discriminations dans l'accès au monde professionnel par une politique en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- Maintenir un axe d'innovation technique et sociale afin d'examiner les possibilités d'innover pour l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Former l'ensemble des acteurs autour du handicap.

Vos droits

► Je suis en situation de handicap, quels sont mes droits ?



Je constitue mon dossier de reconnaissance ou je dois effectuer mon renouvellement, comment faire?

Pour constituer mon dossier, je peux me faire assister du médecin du travail ou du service social de mon établissement. Pour faciliter la reconnaissance du handicap ou le renouvellement du statut de travailleur handicapé, une autorisation d'absence rémunérée sera accordée sur justificatif et dans la limite d'une journée. Cette absence peut être fractionnée en deux demi-journées et ne donne pas lieu à récupération au cas où la reconnaissance ne serait pas accordée.



Je rejoins le Groupe et je ne connais pas les modes de fonctionnement de l'entreprise propres à mes difficultés, suis-je seul?

De nombreux acteurs sont présents au sein de votre entreprise pour vous aider (cf. chapitre de ce guide sur les acteurs du handicap) tant dans vos démarches que dans la mise en place d'un environnement de travail bienveillant.

Un tutorat renforcé peut être demandé par le médecin du travail pour certains salariés handicapés. Ce « tutorat renforcé » consiste à apporter l'aide d'un salarié volontaire auprès de vous afin de compenser les besoins ne pouvant pas faire l'objet d'aménagement.



Mais, au-delà, qui peut m'aider et à quel moment cela se passe-t-il ?

Bien que le handicap dans notre Groupe soit l'affaire de tous, nous vous invitons à consulter le chapitre sur les acteurs du handicap au sein du Groupe dans ce guide et les moyens associés.

Une visite médicale de mi-carrière sera proposée aux salariés en situation de handicap durant l'année civile de leurs 45 ans qui permettra :

- D'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur en situation de handicap ;

- D'évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du salarié en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- De sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.



Mon handicap ne se voit pas, puis-je être tout de même aidé ?

Des experts des handicaps non visibles pourront être sollicités pour accompagner l'intégration des salariés souffrant de ces troubles. Dans tous les cas, je peux me faire assister du médecin du travail et du service social de mon établissement.



Je suis en situation de handicap, mon maintien dans l'emploi comme 1er objectif, quels sont les moyens?

Thales s'engage à mettre en œuvre les moyens appropriés pour maintenir les salariés en situation de handicap dans l'emploi, dans des activités correspondant à leurs aptitudes, leurs compétences et leurs capacités. Le maintien de l'emploi implique la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise qui, chacun dans son rôle, portent une attention particulière aux besoins des salariés en situation de handicap.

Si une situation individuelle nécessite un accompagnement, le médecin du travail et l'assistant du Service Social sont associés pour définir les mesures adaptées et orienter le salarié dans ses démarches.

Les mesures d'accompagnement permettant le maintien dans l'emploi sont les suivantes :

- Une analyse de la situation professionnelle permettant de définir, en fonction du handicap, le type de poste adapté et sa configuration ;
- Après examen du médecin du travail, des aménagements du poste de travail pourront être mis en place pour compenser le handicap. Les études éventuelles pour définir les adaptations au poste de travail seront prises en charge en privilégiant les services de droit commun (Opérateur Public Spécialisé) ;
- Le télétravail sera accepté sur demande individuelle. Le nombre de journées de télétravail pourra être supérieur aux modalités en vigueur dans l'accord télétravail

pour des situations de handicap particulières et après avis du médecin de travail. L'installation sera examinée après avis du médecin du service de santé au travail et de Thales Mission Insertion pour adapter au mieux l'organisation du poste de travail à domicile et les moyens associés et en faciliter la mise en place ;

- L'entreprise devra s'assurer que l'accessibilité des locaux actuels et des nouveaux locaux soit conforme à l'ensemble des situations de handicap. Un avis préalable de la Direction de Thales Mission Insertion, en concertation avec la CEH* locale concernée, sera donné avant l'acquisition de nouveaux bâtiments et sera communiqué à la Direction Immobilière Groupe ;
- L'accessibilité numérique participe au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle doit, autant que possible, prendre en compte toutes les formes de handicap qui rendent difficiles l'accès au numérique. Cela inclut les handicaps visuels, auditifs, physiques, de la parole, cognitifs et neurologiques. Le groupe Thales prend en charge le coût et met à la disposition des salariés en situation de handicap des outils handi-aidants qui permettent ou facilitent l'utilisation de l'ordinateur, l'accès aux contenus, bureautiques ou web, et leur création. Ces outils comprennent par exemple :
 - Des aides logicielles, comme les lecteurs d'écran ou les loupes ;
 - Des aides matérielles : souris, claviers, micros, casques, écrans ;
 - La retranscription simultanée par écrit sur des écrans ;
 - Une Transcription Instantanée de la Parole (TIP), Visio-interprétation en Langues des Signes Française (LSF), etc.

La liste des outils handi-aidants est disponible et consultable sur l'intranet Groupe : https://kiss.service-now.com/esc?id=kb_article&table=kb_knowledge&sysparm_article=KB0019121



Mon handicap rend difficile mes déplacements, comment puis-je être aidé ?

Les frais de transport en commun pour les salariés à mobilité réduite et déficients visuels entre le lieu de résidence et le lieu de travail seront intégralement pris en charge par le Groupe sur présentation d'un avis du médecin de santé au travail.

Transport domicile / lieu de travail : la prise en charge du transport domicile/lieu de travail sera examinée par la Direction des Ressources Humaines (DRH) et le référent handicap en fonction de la situation afin d'adapter les conditions de mise en œuvre. La DRH en informera la CEH établissement. Cette intervention s'entend, déduction faite des fonds allocataires prévus à cette fin auxquels peut prétendre le salarié.

Une demande pour l'aménagement du véhicule pourra être faite. Cette demande sera examinée par Thales Mission Insertion qui apportera son expertise sur le dossier.

Les salariés en situation de handicap à mobilité réduite utilisant des vols internationaux pour des raisons professionnelles pourront obtenir la garantie des déplacements en sur-classement exceptionnel sur présentation d'un avis du médecin de santé au travail.



Du fait de mon handicap, je travaille à temps partiel. Quelles sont les conditions associées ?

En ce qui concerne la cotisation retraite, les salariés en situation de handicap qui n'exercent pas leur activité à temps plein continueront à cotiser sur une base à 100%. La différence de cotisation sera prise en charge par Thales.



J'ai besoin d'adapter mon poste de travail ou j'ai besoin d'outils spécifiques, comment faire ?

Le financement de dépenses d'équipements individuels (fauteuil roulant, prothèses, orthèses...) sera pris en compte, après avis du médecin de travail, en complément de prises en charge préalables. La compensation financière maximale sera alignée sur le montant de la prise en charge de l'AGEFIPH*.

En cas de situations particulières pouvant rendre critique le maintien dans l'emploi

pour des personnes en situation de handicap (par exemple : déficience auditive, mobilité réduite) qui ne pourraient attendre les délais administratifs prévus pour obtenir une prise en charge et garantir le maintien dans l'emploi, Thales Mission Insertion examinera par anticipation ces situations dans les conditions fixées dans le tableau ci-dessous :

	Montants (plafonds)
Analyse professionnelle	5 500 €
Accompagnement et reclassement professionnel (formation)	15 000 €
Equipements individuels	1 400 €
Aménagement de poste de travail	12 000 €
Accessibilité des locaux	10 000 € (Ce montant s'entend sans préjudice de l'obligation légale prévue par l'article R 4214-27 du code du travail en matière d'accessibilité)
Transport domicile / lieu de travail	En fonction des frais engagés et des cofinancements possibles, dans la limite de la somme prise en charge par l'AGEFIPH (1 fois par an)
Aménagement spécifique du véhicule	12 000 €



Je suis absent de mon poste de travail depuis un certain temps, suis-je encore capable d'y revenir ?

Pour favoriser le retour au sein de l'entreprise de salariés en arrêt de travail indemnisé par la CPAM*, un dispositif d'essai encadré pourra être mis en œuvre, il permettra de :

- ▶ Tester la capacité du salarié à reprendre son ancien poste ;
- ▶ Tester un aménagement de poste ;
- ▶ Tester un nouveau poste ;
- ▶ Préparer une reconversion professionnelle.

L'essai encadré est d'une durée maximale de 14 jours ouvrables en continu ou fractionnables et est renouvelable éventuellement une fois dans la limite d'une durée totale de 28 jours. Pendant cette période, le salarié continue à toucher ses Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS). Pour mettre en place un essai

encadré, prenez contact avec le service santé au travail ou le service social de votre site ou directement auprès de votre CPAM.

Un rendez-vous de liaison sera proposé aux salariés en situation de handicap en arrêt de travail de plus de 30 jours. C'est une rencontre facultative qui associe le Service Prévention et de Santé au Travail et le référent handicap. Il a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié en arrêt de travail et l'entreprise et de l'informer qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise, et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.



Puis-je changer d'environnement professionnel facilement ?

Un dispositif « un temps pour s'essayer » est mis en place de façon expérimentale sur la durée de cet accord. Il permet un accompagnement personnalisé du salarié dans le cadre d'un détachement temporaire visant, sur une durée d'un mois, à expérimenter sa capacité à intégrer un nouveau poste dans le cadre d'une mobilité future. Ce dispositif est coordonné par le Responsable des Ressources Humaines. Un bilan de chaque expérimentation sera partagé chaque année dans les Commissions Emploi Handicap société et établissement.



Est-ce que je bénéficie des mêmes évolutions de carrière qu'un autre salarié du Groupe ?

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération similaire aux autres salariés compte tenu à leurs compétences et aptitudes. Ils peuvent saisir à tout moment leur responsable des ressources humaines ou leur hiérarchie afin que leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée soient examinés.



Je vais bientôt partir à la retraite, est-ce que je bénéficie des mêmes indemnités ?

Les salariés BOETH depuis au moins 5 ans pourront bénéficier d'une allocation de départ à la retraite majorée, sous réserve qu'ils fassent leur demande de départ à la retraite 6 mois avant leur date de départ effective auprès de la Direction des

Ressources Humaines et qu'ils soient toujours BOETH au moment de leur départ. Afin de tenir compte de l'ancienneté du salarié dans le statut BOETH, le montant de la majoration d'ADR* visée ci-dessus sera défini selon le barème suivant :

- 5 mois de majoration pour le salarié ayant entre 5 et moins de 10 ans d'ancienneté dans le statut BOETH,
- 6 mois de majoration pour le salarié ayant entre 10 et moins de 20 ans d'ancienneté dans le statut BOETH,
- 7 mois de majoration pour les salariés ayant 20 ans et plus d'ancienneté dans le statut BOETH.



Je suis alternant et en situation de handicap, à quoi ai-je le droit ?

Les alternants en situation de handicap bénéficieront aussi du programme « Top alternants », dès lors que l'alternance est réussie, qui permet de valoriser et de transmettre leur candidature auprès de toutes les entités du Groupe.

En cas de proposition d'embauche en CDI dans un autre bassin d'emploi, les référents handicap de la société d'origine et de la société d'accueil se réuniront afin d'examiner la mise en œuvre de mesures qui faciliteraient la mobilité du salarié. Le salarié bénéficie, à ce titre, des dispositions de l'accord Groupe relatif à la mobilité individuelle du 25 novembre 2019.

Dispositif THALES TOP ALTERNANT:

Ce dispositif est basé sur l'évaluation des tuteurs qui doivent compléter une grille d'évaluation à la fin de la période d'alternance.

Cette évaluation est prise en compte par les Talent Acquisition qui identifient des « TOP PROFIL/TOP ALTERNANTS ».

Ces « TOP ALTERNANTS » sont adressés en priorité aux GBU, sociétés dans le cadre des recrutements en cours.

Durant les trois premiers mois suivant l'arrivée du salarié, des points réguliers de suivi seront organisés entre le salarié, le manager, le RH et le Référent handicap. Si le poste de travail nécessite une adaptation au handicap du salarié ou que l'accessibilité à des locaux nécessite des aménagements, ils seront financés complémentaires aux aides de droit commun par Thales Mission Insertion selon les modalités fixées.



Quelle relation a le Groupe avec le secteur protégé et quelle opportunité pour moi ?

Des passerelles entre le milieu protégé (Etablissement ou Service d'Aide par le Travail et Entreprise Adaptée) et le milieu ordinaire seront développées. Thales développera et renforcera des conventions avec les Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP) qui permettront la mise en place de filières électroniques, informatiques (réseaux) et logicielles avec la fédération des établissements engagés pour la reconversion et l'insertion vers l'emploi des personnes en situation de handicap (FAGERH*) sur les bassins d'emploi.



Dans le cas où mon activité est en danger ou que le Groupe se sépare de l'environnement dans lequel je travaille, que se passe-t-il ?

Afin d'anticiper les évolutions d'emploi des salariés en situation de handicap, le Groupe Thales conduira la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en vue :

- De préparer et mettre en place, si nécessaire, les formations adaptées permettant d'accompagner les évolutions ;
- De sécuriser les parcours professionnels des salariés en situation de handicap et garantir ainsi leur emploi ;
- D'accompagner le handicap tout au long de la carrière par un suivi médical annuel permettant de travailler en proximité sur les éventuelles adaptations du poste de travail et/ou de l'organisation du travail nécessaires pour garantir une évolution de carrière conforme au métier exercé.

Ainsi dans le cadre d'une fragilisation de l'emploi, les salariés en situation de handicap disposeront d'une protection particulière justifiant que, sauf volonté contraire du salarié, le Groupe Thales s'engage à reclasser prioritairement le salarié dans son établissement et, si cela n'est pas possible, dans un établissement du Groupe, en privilégiant le bassin d'emploi dont il relève. Le salarié sera accompagné afin d'assurer son adaptation au nouveau poste de travail.

Cette garantie n'est assurée qu'aux salariés BOETH (ou en cours d'instruction de leur dossier de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé par la MDPH*) qui ont porté leur appartenance à cette catégorie à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines de la société dont ils relèvent.

Si une société ou une branche complète d'activité du Groupe Thales cesse son activité, les salariés relevant du statut BOETH (ou en cours d'instruction de leur dossier de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé par la MDPH) suivent le même régime juridique que celui des autres salariés de la société.

Toutefois, préalablement à la cession, les salariés BOETH bénéficieront systématiquement d'une analyse de l'impact du projet sur leur situation individuelle avec le RH, le référent handicap local et, s'ils le souhaitent, un représentant du personnel afin d'identifier les mesures qui peuvent être proposées par le Groupe.

Si le salarié BOETH partage le souhait de rester dans le Groupe, le Groupe s'engage à lui faire **au moins** une proposition d'emploi dans son établissement prioritairement et, si cela n'est pas possible, dans un établissement du Groupe, en privilégiant le bassin d'emploi dont il relève. Cette disposition s'appliquera également en cas de transfert géographique de l'activité à laquelle appartient le salarié en situation de handicap.

Un bilan annuel et un suivi de ces situations seront faits dans les commissions handicap société dans le cadre du Comité d'Orientation et de Coordination et de Suivi de l'accord.

► **Le handicap est l'affaire de tous et au-delà nous avons tous des droits.**



J'arrive dans le groupe Thales, cet accord me concerne-t-il ?

Si une nouvelle société française intègre le Groupe, les parties signataires s'engagent à conclure un avenant à l'accord visant à permettre à cette société de rejoindre le périmètre de l'Accord. Donc, si je dispose d'un statut BOETH et que je communique à mon DRH celui-ci, je pourrai bénéficier de cet accord dès la mise en oeuvre de l'avenant.



Je suis aidant, quels sont mes droits ?

Les mesures prises par le Groupe ont vocation à s'appliquer aux salariés qui accompagnent :

- Leur enfant, l'enfant de leur conjoint ou leur conjoint en situation de handicap caractérisés par une autonomie réduite reconnue par la MDPH ;
- Leurs parents ou leurs beaux-parents qui ont une carte Mobilités Inclusion Invalidité (attribuée par la MDPH) ou un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80%.

Le salarié concerné aura une autorisation d'absence payée dans la limite de 4 jours par an pour des rendez-vous médicaux et administratifs sur justification. Cette autorisation pourra être prise par demi-journée. Ces 4 jours seront accordés pour chaque enfant en situation de handicap.

Les salariés dont les enfants, le conjoint, les parents ou les beaux-parents sont en situation de handicap pourront aussi bénéficier d'aménagements d'horaires ou d'organisation de travail, mais également d'aménagement d'horaires individualisés.

Le salarié devra fournir des justificatifs médicaux du handicap de la personne auprès du Médecin du travail afin de respecter le secret médical.

Le Groupe participera aux dépenses engagées pour le suivi d'actions de formation obligatoires ou diplômantes à hauteur de 1 700€ maximum par année scolaire pour chaque enfant en situation de handicap du salarié.

Des ressources sont mises à la disposition des salariés Thales par notre assureur

Malakoff Humanis (MH) telles que la ligne téléphonique info Aidants qui permet aux salariés d'être écoutés et orientés par un expert, le programme d'accompagnement Essentiel Autonomie, etc.

Avec l'appui des assistants du Service Social et de l'assureur de Thales (MH), les référents handicap continueront d'organiser des webinaires ou événements sur le statut de proches aidants pour informer et sensibiliser les salariés.

Thales communiquera sur les formations mises à la disposition des aidants qui les aideront à mieux vivre ce rôle, mieux le concilier avec leur vie personnelle, professionnelle et sociale et d'améliorer leur qualité de vie en tant que proches aidants.

Pour prévenir de l'épuisement moral et physique et de permettre de « faire une pause » aux salariés aidants, les assistants du Service Social du Groupe ou les interlocuteurs de l'assureur Thales (MH) pourront orienter le salarié vers des dispositifs de répit proposés par les structures et associations locales. Une solution de garde temporaire chez la personne aidée ou dans un établissement spécialisé pourra s'organiser de manière récurrente ou non.

Un Forum des aidants au sein du Groupe sera mis en place afin de permettre d'échanger avec d'autres salariés.

L'agenda social prévoit une nouvelle réflexion autour des aidants et du cadre pouvant être mis en place pour les aider. Nous ne manquons pas de penser que ce point de l'agenda social donnera lieu à de nouvelles mesures pour vous aider dans ce rôle auprès de vos proches.



Je contribue au handicap hors du Groupe, mes droits ?

Si le salarié participe à des jurys d'examens, à de l'enseignement ou à la réalisation de support pédagogique, la ou les journées seront prises en charge par la société dont il relève sous réserve de justificatif. Les Commissions Emplois Handicap locales seront informées des actions engagées.

Les salariés qui le souhaitent pourront réaliser des actions de mécénat, à hauteur de quatre jours par an, auprès d'associations ou de fondations investies dans la formation et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Les modalités seront définies par Thales Solidarité et pourront être réalisées par demi-journées. Vos demandes doivent être coordonnées avec votre Direction des Ressources Humaines.

Vous ne connaissez peut-être pas :

La mise en place du dispositif « Emploi accompagné », en fonction des régions, afin de permettre le développement de l'insertion et le maintien dans l'emploi et aussi par l'accompagnement des familles de salariés dont les enfants ou conjoints sont en situation de handicap.

Pour plus d'information :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34063>



► **Les conditions de la réussite, la formation**

Plusieurs formations pourront être proposées aux managers et salariés accueillant un salarié en situation de handicap dans leur équipe avant son arrivée.

Les managers

- Une formation sur la prise en compte du handicap dans sa pratique managériale, avant l'arrivée du salarié ou à la déclaration d'une RQTH* par un salarié
- Une formation spécifique d'une journée « Recruter un candidat en situation de handicap » sera réalisée pour les Talent Acquisitions autour de 4 ateliers concrets et opérationnels ;
- Une sensibilisation sur les risques liés à l'épuisement professionnel et la nécessité d'avoir une vigilance accrue auprès de ces salariés sera faite par le service RH auprès des managers de salariés proches aidants leur faisant part de leur situation ;
- Des ateliers pour partager les bonnes pratiques et les intégrations réussies des salariés en situation de handicap organisés par Thales Mission Insertion ou le réseau des référents handicap.

Les salariés

- Un module de e-learning « L'inclusion des personnes en situation de handicap » disponible sur u-learn ;
- Des informations et des formations de l'équipe aux besoins du salarié auprès du référent handicap.

Les salariés en situation de handicap

- Des formations de courte durée peuvent être mises en place afin de faciliter la prise de poste du salarié ;
- Des actions de formation menées dans le cadre d'un reclassement ou d'adaptation de l'emploi / poste de travail nécessitées par la situation de handicap.

Le référent handicap

- Une formation « Référents handicap » diplômante ou certifiante pour tous les référents handicap société, établissement et bassin d'emploi.

Les autres acteurs autour du handicap

- Une formation sur le handicap pour les membres des commissions handicap sociétés/établissement sera réalisée à chaque renouvellement de ses membres ;
- Une formation des membres de Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et du service social prenant la forme d'un nouveau Diplôme Universitaire sur le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap sera réalisée ;
- Un module de sensibilisation en ligne, dédié au handicap et spécifique aux achats en milieu protégé, sera proposé aux acheteurs.

Thales Mission Insertion

Le rôle de Thales Mission Insertion est de diriger et coordonner la mise en œuvre opérationnelle pour faciliter, accompagner et encadrer les actions en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap et de soutenir les actions des référents handicap des sociétés et surtout d'assurer :

- La coordination des actions menées ou projetées par les sociétés ;
- L'animation du réseau des Référents Handicap Sociétés, des établissements et des Référents handicap par bassin d'emploi ;
- La consolidation des résultats et le suivi ;
- L'interface avec les administrations et la préparation des conventions de partenariat pour favoriser l'insertion des salariés en situation de handicap ;
- L'innovation par le développement de services, de produits ou des technologies pour aider à l'insertion et au maintien des personnes en situation de handicap ;
- Le conseil et la mise à disposition éventuelle d'expertise au service des entreprises ;
- L'activation des réseaux associatifs et institutionnels pour permettre de faciliter la mise en œuvre de l'accord ;
- Le développement des relations avec les écoles et Universités pour accompagner le développement de l'emploi et de l'accueil des stagiaires ;
- La coordination et le suivi des projets technologiques comme, par exemple, la carte à puce vocalisée pour les personnes aveugles ;
- La gestion du budget de Thales Mission Insertion.

Le Directeur de Thales Mission Insertion animera les réseaux bassins d'emplois et dirigera toutes les actions liées au handicap, tout en veillant à la cohérence des actions menées par les référents sociétés et par les référents bassins d'emploi.

Les bassins d'emplois pour Thales sont :

- Bretagne
- Pays de Loire
- PACA
- Sud-Ouest
- Auvergne Rhône Alpes
- Centre
- Ile-de-France (dont Ile-de-France et Nord)

Un référent sera nommé pour chaque bassin d'emploi sauf en Ile-de-France où il y en aura deux.

Acteurs

Thales Mission Insertion

- Dirige et coordonne la mise en œuvre opérationnelle pour faciliter, accompagner et encadrer les actions en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap et de soutenir les actions des référents handicap des sociétés ;
- Met à disposition des moyens pour les processus de recrutement
- Réalise l'interface entre les postes proposés et les candidatures reçues.

Médecin du travail / SPST / Infirmier

- Accompagne le manager pour faire face à certaines particularités liées au handicap du salarié ;
- Accompagne le manager afin de répondre à ses questions et de s'assurer de la mise en place des aménagements de poste pour les salariés en situation de handicap de son équipe ;
- Accompagne et assure le suivi du salarié en situation de handicap dans son intégration et ses démarches au sein de l'entreprise.

Ressources Humaines

- Désigne les Référents handicap de chaque établissement, chaque société et par bassin d'emploi ;
- Accompagne le manager pour répondre à ses questions et de s'assurer de la mise en place des aménagements de poste pour les salariés en situation de handicap de son équipe.

Manager

- Sera informé et formé sur le handicap afin d'accueillir le salarié en situation de handicap dans les meilleures conditions.

Personnel situation handicap

Service Social

- Accompagne les référents handicap de la société pour présenter les offres d'emploi
- Accompagne les salariés en situation de handicap en coordination avec les services internes et externes

Référents handicap

Le référent handicap au sein de chaque société :

- Présente l'accord aux salariés avec le SPST ;
- Coordonne l'action des référents handicap établissement ;
- Assure la mise en œuvre des dispositions de l'accord au sein de sa société ;
- Est l'interlocuteur privilégié du Référent bassins d'emploi dans la société ;
- Réalise des évènements dans leur société avec le SPST et l'assistant du Service Social pour présenter l'accord à leur salarié ;
- Déploie les mesures de l'accord et de faciliter l'inclusion, l'évolution de carrière et l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées.

Le référents handicap au sein de chaque établissement :

- Oriente, informe et accompagne les personnes en situation de handicap ;
- Met en œuvre des actions de maintien dans l'emploi ;
- S'assure du déploiement des actions prévues par l'accord dans son établissement ;
- Anime la CEH établissement.

Le référent handicap par bassin d'emploi :

- Met en place des actions de territorialité au soutien de la politique Handicap Groupe ;
- Se charge des relations avec les différents acteurs locaux pour participer et inscrire les sociétés du Groupe dans les démarches régionales visant à favoriser l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap ;
- Anime les réunions de la Commission bassin d'emploi ;
- S'assure du suivi des actions transverses territoriales ainsi que du partage des bonnes pratiques entre les établissements Thales de son bassin ;
- Déploie les mesures de l'accord et facilite l'inclusion, l'évolution de carrière et l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées.

ne en
ion de
dicap

ial

érents handicap dans leur
er l'accord aux salariés ;
ariés dans leurs démarches
c les autres acteurs.

Communication

Pour valoriser la politique handicap du Groupe et la rendre plus visible durant les différentes actions de recrutement et de communication dans les écoles (par exemple forums, salons ou conférences externes), les mesures suivantes seront prises :

- Créer un espace sur le site « Carrières » de Thales dédié à la politique Diversité et Inclusion du Groupe afin de valoriser et décrire les actions en mesures d'accompagnement liées au handicap mises en place par Thales afin d'assurer l'évolution professionnelle au sein de Groupe pour les salariés en situation de handicap ;
- Créer une plaquette, destinée aux salariés et aux candidats qui présente les mesures des différents accords ;
- Intégrer la mention « établissement handi-accueillant » dans les annonces ou offres d'emploi ;
- Créer un guide des salariés aidants au sein de Thales ;
- Créer un espace intranet dédié au handicap pour faire connaître à tous les salariés les droits et démarches en matière de reconnaissance du handicap, dans chaque établissement avec l'aide de Thales Mission Insertion ;
- Valoriser et identifier les Services sociaux au sein des sociétés, qui, avec les Services de Prévention et de Santé au Travail, restent les interlocuteurs principaux du salarié pour l'aider dans ses démarches, l'orienter vers les dispositifs les plus adaptés et faire connaître les actions sociales prévues par le contrat de prévoyance du Groupe ;
- Proposer une expertise et une aide pour les démarches administratives à réaliser auprès des Maisons Départementales des Personnes Handicapées et de la Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes handicapées ;
- Le réseau d'Ambassadeurs handicap sera chargé d'intervenir durant des conférences dans des écoles, dédiées à la Responsabilité Sociale ou bien durant des événements organisés par le Groupe afin de témoigner de la façon dont ils vivent leur handicap dans leur vie professionnelle. Les ambassadeurs handicap seront coordonnés par la Direction de Thales Mission Insertion ;
- Un Forum des aidants au sein de Thales sera organisé afin de rompre l'isolement des aidants et leur permettre d'échanger avec d'autres salariés vivant la même situation. Ce groupe de parole permettra aux aidants de partager leurs expériences et de trouver du soutien.

Au-delà de l'ensemble de ses mesures de communication, il sera assuré que les salariés absents pour longue maladie restent informés par le service RH dont ils

dépendent dans le cadre de cette absence.

Une enquête dont les modalités seront définies par la Commission de suivi Groupe afin de recueillir des avis, retours d'expérience et suggestions d'amélioration sur l'emploi des salariés en situation de handicap sera organisée auprès de l'ensemble des salariés.

Autres accords traitant du handicap

Accord Dispositions sociales :

- Pour les salariés ayant une BOETH, 5 jours d'absence rémunérés sont autorisés par année civile. En accord avec leur direction locale. Ces congés supplémentaires peuvent être fractionnés en journées ;
- Pour les salariés ayant à charge un enfant handicapé avec un taux d'IPP de plus de 80%, 5 jours d'absence rémunérée distincte du congé enfant malade sont accordées annuellement ;
- La rupture du contrat de travail d'un salarié de sa propre initiative dans le cadre d'un départ à la retraite justifiant d'une longue carrière (article L 351-1-1 du Code de la Sécurité Sociale) ouvre droit (hors situation de MAD*) au versement d'une majoration de l'allocation de départ en retraite d'un montant équivalent à 3 mois de salaire ;
- Le don de jour de repos est possible pour le parent d'un enfant atteint d'un handicap ou pour un salarié aidant un proche en situation de handicap. Ce dispositif peut aller jusqu'à 20 demi-journées par an.



<https://intercentresthalescfe-cgc.fr/nouvel-accord-sur-les-dispositions-sociales-2022/>

Accord Mobilité :

- Dans le cas d'un salarié en situation de handicap, la simulation de l'allongement du temps de trajet résultant du changement de lieu de travail dans le cas d'utilisation des transports en commun est faite par la MDPH dont il relève sur la base du parcours le plus adapté au handicap.



<https://intercentresthalescfe-cgc.fr/accord-groupe-mobilite-individuele/>

Accord Temps de Travail :

- Abondement Groupe de 4,2% pour les aidants lors d'une diminution du nombre de jours travaillés dans l'année de 8 jours par rapport au forfait de référence de 214 jours (forfait annuel en jours des cadres).



<https://intercentresthalescfe-cgc.fr/accord-temps-de-travail/>

Accord Télétravail :

- La procédure de recours au télétravail est aménagée et cela afin de favoriser le retour à l'emploi ;
- Les conditions d'accès au télétravail sont simplifiées et le rythme peut être adapté pour tenir compte de chaque situation ;
- L'installation du télétravailleur sera examinée systématiquement après avis du médecin du service de santé au travail et de Thales Mission Insertion pour adapter au mieux le poste de travail et les moyens associés.



<https://intercentresthalescfe-cgc.fr/teletravail/>

Accord Déplacement :

- Suivi médical particulier pour définir les conditions de voyage et d'hébergement ainsi que les conditions de travail en mission.



<https://intercentresthalescfe-cgc.fr/accord-deplacement/>



Livret offert par votre Intercentres CFE-CGC

**Présents et mobilisés dans l'unité pour l'avenir
de tous les salariés du Groupe THALES**



<https://intercentresthalescfe-cgc.fr>