ACCORD POUR L'EGALITE DES CHANCES ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES AU SEIN DE L'UES AMONT / HOLDING

ANNEES 2016 - 2017 - 2018

ENTRE

Les sociétés composant l'UES Amont / Holding :

- TOTAL SA ;
- ELF EXPLORATION PRODUCTION SAS ;
- TOTAL GLOBAL SERVICES SAS ;

représentées par Mme Malika HADJ-BOAZA, Directeur Relations Sociales et Administration, ayant reçu mandat de toutes les sociétés susvisées pour la conclusion du présent accord.

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives au périmètre des sociétés composant l'UES Amont / Holding, chacune représentée par le Délégué Syndical Central désigné au périmètre de l'UES Amont / Holding :

- CFDT
- CFE-CGC
- CGT
- SICTAME-UNSA

D'autre part,

Ci-après dénommées les « Parties ».

DC PM

SOMMAIRE

PREAMBULE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES DE L'ACCORD

ARTICLE 2 IDENTIFICATION ET RÔLE DES INTERLOCUTEURS

ARTICLE 3 SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

ARTICLE 4 INSERTION ET FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 5 ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

ARTICLE 6 MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

ARTICLE 7 RECOURS AU SECTEUR PROTEGE OU ADAPTE

ARTICLE 8 DUREE, AGREMENT ET DEPÔT DE L'ACCORD

ARTICLE 9 SUIVI DE L'ACCORD

DC

PREAMBULE

La diversité des parcours et des compétences est au cœur de la performance du Groupe Total. Depuis de nombreuses années, le Groupe mène une politique favorisant l'égalité des chances, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Cet engagement social repose sur la signature de plusieurs accords :

- **au niveau de l'UFIP** : accord du 12 septembre 2012 sur l'insertion et l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- **au niveau du Groupe Total** :
  - accord européen du 21 novembre 2005 sur l'égalité des chances dans le Groupe Total,
  - accord cadre du 28 juin 2006 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés au sein du Groupe Total ; reconduit pour trois années fin 2009 ;
- **au niveau de l'UES Amont / Holding**, le dernier accord triennal a été signé le 23 février 2013. Conformément à ses dispositions (article 13) et compte tenu de son échéance (31 décembre 2015), les Parties se sont rencontrées pour réaffirmer leur engagement en concluant un nouvel accord.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Selon son article L. 114, « *constitue un handicap (...), toute limitation d'activité ou restriction de la participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

Les Parties rappellent le principe selon lequel toute « *personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie* » (*Code de l'Action sociale et des familles, art. L.114-1-1*). Les outils mis en œuvre par cet accord permettent d'en garantir le respect. Ainsi, au même titre que tout autre salarié de l'entreprise, une personne handicapée doit pouvoir s'épanouir au travail et participer à la performance de l'entreprise.

Au-delà du respect des obligations issues du cadre législatif, le présent accord s'attache à faire évoluer les mentalités, changement indispensable à une intégration et à une reconnaissance des personnes handicapées.

L'engagement des Parties repose sur :

- une politique volontaire de recrutement et de formation professionnelle des bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-13 du Code du travail ;
- une sensibilisation et une implication de l'ensemble des salariés ;
- un suivi et un accompagnement des travailleurs handicapés dans leur vie professionnelle.

Les Parties ont convenu des dispositions suivantes.

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés relevant des établissements des sociétés composant l'UES Amont / Holding.

Ces dispositions s'inscrivent dans le cadre de celles issues de la loi du 10 juillet 1987 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, modifiées par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Est considéré comme bénéficiaire de l'accord, l'ensemble des salariés des sociétés rentrant dans le périmètre de cet accord (Annexe 1), et visé par les dispositions de l'article L. 5212-13 du Code du travail (Annexe 2).

ARTICLE 2 IDENTIFICATION ET ROLE DES INTERLOCUTEURS

Les salariés handicapés sont les premiers acteurs de la réussite de leur intégration professionnelle. Ils apportent leur témoignage et expérience sur leurs besoins et sur la recherche de solutions spécifiques pour y répondre.

La mise en œuvre des dispositions du présent accord repose ensuite sur l'action coordonnée de plusieurs interlocuteurs, dont les managers, les tuteurs et les Gestionnaires de Carrière, chacun intervenant dans son domaine de compétence et en toute confidentialité. Les Parties rappellent que Total intervient en complément et non en substitution des dispositifs de droit commun mobilisables auprès des organismes existants et notamment, à titre non exhaustif : la MDPH, l'AGEFIPH, la Sécurité sociale.

La Direction s'engage à ce que les noms et missions des interlocuteurs suivants soient communiqués à l'ensemble des salariés :

2.1 MISSION HANDICAP GROUPE

Les principales actions de la Mission Handicap Groupe sont :

- coordonner la politique handicap du Groupe, en assure le déploiement et l'animation ;
- représenter le Groupe Total auprès des institutions, organismes et associations ;
- développer les relations avec les partenaires extérieurs ;
- animer le réseau interne des interlocuteurs Handicap ;
- assurer la gestion du budget et le suivi des réalisations auprès de l'Administration.

2.2 COORDINATEUR HANDICAP UES AMONT / HOLDING

Les principales actions du Coordinateur Handicap sont :

- coordonner la déclinaison du présent accord ;
- assurer le lien entre les établissements et la Mission Handicap Groupe ;
- développer les relations avec les partenaires extérieurs ;
- assurer le suivi des candidatures des personnes handicapées ;
- assurer le suivi des actions, du budget, et le contrôle des résultats ;
- coordonner en central la présentation des actions et résultats auprès des IRP.

2.3 REFERENT HANDICAP

Les principales actions du Référent Handicap :

- assurer la déclinaison du présent accord ;
- assurer le suivi des candidatures des personnes handicapées ;
- développer les relations avec les partenaires extérieurs à l'entreprise ;
- être un point de contact des travailleurs handicapés pour les orienter, en fonction des situations à traiter, vers les interlocuteurs appropriés ;
- contribuer à la présentation des actions et résultats auprès des IRP.

2.4 MEDECINE DU TRAVAIL

Les principales actions de la Médecine du travail sont :

- garantir le suivi médical régulier du salarié lors des visites médicales ;
- échanger sur les difficultés possibles ou présentes sur le poste de travail et, le cas échéant, proposer les aménagements nécessaires.

La Médecine du Travail est seule habilitée à se prononcer sur l'aptitude du salarié à son poste.

2.5 CONSULTANTES SOCIALES

Les consultantes sociales sont un point de contact privilégié des travailleurs handicapés ; qui peuvent les solliciter pour être accompagnés dans leurs démarches administratives et médicales auprès des organismes habilités.

2.6 Les **Organisations Syndicales (OS)** sont parties prenantes à l'élaboration de l'accord. Les **Instances de Représentation du Personnel (IRP)** suivent la mise en œuvre des engagements et leur déclinaison.

ARTICLE 3 SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

La méconnaissance du thème handicap et de ses conséquences sont des obstacles à l'insertion des personnes handicapées dans le monde professionnel.

La sensibilisation et la communication, interne comme externe, constituent de ce fait des leviers indispensables pour faire évoluer les représentations et garantir la connaissance du contenu du présent accord. La Direction poursuit et accentue ses efforts dans ce domaine, au travers des actions détaillées ci-après.

3.1 SENSIBILISATION EN INTERNE

3.1.1 Promotion de l'accord et de son contenu

L'ensemble des salariés pourra prendre connaissance des dispositions de l'accord au moyen des outils de communication interne (réseau WAT, mise à jour de la plaquette d'information / communication, etc.).

Ces dispositions seront présentées :

- aux managers ;
- aux Gestionnaires de Carrière ;
- aux Comités d'Etablissement (CE) ;
- aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ;
- aux médecins du travail et consultantes sociales.

Ces présentations permettront notamment de sensibiliser ce public aux stéréotypes liés au handicap, aux comportements managériaux à adopter en présence de salariés handicapés, et à la politique du Groupe dans ce domaine.

3.1.2 Développement d'un réseau de tuteurs

A l'occasion d'un contrat de professionnalisation / contrat d'apprentissage, l'encadrement du salarié handicapé au sein de l'entreprise est assuré par un tuteur. Compte tenu de son rôle essentiel dans l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des salariés handicapés, chaque tuteur :

- disposera d'un guide pratique précisant son rôle et ses missions ;

DC PM

- pourra suivre une formation dédiée pour le rendre mieux à même de remplir sa mission (notamment, connaissance du dispositif légal et réglementaire, des dispositions du présent accord et des aides, outils et méthodes dans le domaine du handicap) ;
- participera à une action d'information et de sensibilisation spécifiquement dédiée au thème du tutorat d'une personne handicapée.

Les Parties reconnaissent ainsi la nécessité de renforcer, professionnaliser et animer un réseau de tuteurs volontaires au sein de l'UES Amont / Holding.

La mission de tuteur est suivie, évaluée et appréciée par la hiérarchie lors de l'Entretien Individuel Annuel (EIA), comme tout autre objectif professionnel du salarié.

3.1.3 Semaine Nationale du Handicap pour les Personnes Handicapées (SEPH)

Différentes actions seront organisées à l'occasion de la Semaine Nationale du Handicap pour les Personnes Handicapées (SEPH), au sein de chacun des établissements de l'UES Amont / Holding.

3.1.4 Promotion de la formation e-learning « *Handicap : 100% concernés* » en déployant une communication spécifique auprès des salariés, notamment par l'intermédiaire des outils numériques dans l'entreprise.

3.2 SENSIBILISATION EN EXTERNE

La Direction veille à poursuivre et à développer ses actions de communication externes ; qui permettent de répondre à ses besoins en compétences et / ou de favoriser l'insertion professionnelle et le développement de la formation des personnes handicapées. Ces actions consistent principalement à :

- participer à des forums de recrutement réservés aux personnes handicapées ;
- communiquer auprès du public étudiant sur les formations en lien avec les métiers exercés au sein de l'UES Amont / Holding.

La Direction participe également aux échanges interentreprises ou aux manifestations permettant de partager les bonnes pratiques et innovations sur le thème de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

3.3 SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS SPECIALISEES

La Direction poursuit et renforce son action en faveur des associations agissant pour la promotion et l'emploi des personnes handicapées.

La Direction continue notamment d'apporter son soutien financier à l'association TOTAL SOLIDARITE HANDICAP (ATSH) ; qui œuvre en faveur des salariés, des retraités du Groupe Total, et de leurs familles touchés par le handicap.

ARTICLE 4 INSERTION ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Conformément aux dispositions des articles L. 5212-1 et L. 5212-2 du Code du travail, une obligation d'emploi de travailleurs handicapés repose sur tout employeur occupant au moins vingt salariés. La Direction s'engage à mobiliser l'ensemble des moyens nécessaires pour répondre à cette obligation et participer à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

4.1 PRINCIPES

L'insertion professionnelle durable et réussie de la personne handicapée nécessite, préalablement à son arrivée, la mobilisation coordonnée d'un ensemble d'interlocuteurs internes (démarche pluridisciplinaire). Cette anticipation suppose la participation du salarié concerné, acteur principal de son intégration.

Conformément aux dispositions des articles R. 4624-10 et R. 4624-18 du Code du travail, la visite médicale préalable à son embauche est effectuée avant sa prise de poste. Cette anticipation permet notamment l'adaptation du poste de travail quand elle est nécessaire, et de faciliter l'intégration dans l'équipe.

Dans le cadre de son parcours d'intégration, le salarié handicapé est informé par le Référent Handicap :

- de l'existence du présent accord, dont une copie lui est remise ;
- du nom et des cordonnées du Coordinateur Handicap UES Amont / Holding ;
- du nom et des coordonnées des consultantes sociales.

Par ailleurs, la Direction s'engage à :

- poursuivre et enrichir sa collaboration avec les cabinets de recrutement spécialisés ;
- poursuivre la formation des recruteurs sur le thème du handicap ;
- diffuser systématiquement les offres d'emploi sur les sites dédiés aux personnes handicapées.

4.2 PLAN DE FORMATION

4.2.1 Formation des salariés handicapés

Les salariés handicapés bénéficient d'une formation professionnelle identique à celle dispensée à l'ensemble des salariés, afin d'assurer le développement de leurs compétences pour le bon

déroulement de leur carrière. La mise en œuvre de formation qualifiante ou diplômante devra notamment être envisagée si elle permet la validation de nouveaux acquis depuis l'embauche.

De plus, une attention particulière sera portée sur l'accessibilité et l'adaptation des locaux utilisés. La direction Formation sera sensibilisée sur ce point, afin de s'assurer que les formations sont dispensées dans des conditions matérielles adaptées aux salariés handicapés. A défaut, des formations e-learning seront étudiées et mises en œuvre pour garantir un meilleur accès à la formation des personnes handicapées.

4.2.2 Mise à disposition des centres de formation Paris - Pau

La Direction poursuit son action d'accueil dans ses locaux de formation, ou chez un prestataire extérieur, de personnes handicapées non salariées du Groupe. Les formations proposées, entièrement financées par Total, sont adaptées aux besoins des personnes handicapées et organisées en liaison avec des associations / organismes spécialisés.

4.2.3 Taxe d'apprentissage

La Direction dédie chaque année une partie de la taxe d'apprentissage à des écoles et centres de formation de personnes handicapées. La liste de ces établissements est présentée en CFEEP de l'UES Amont / Holding.

Sur la durée de l'accord, la Direction s'engage à conserver le niveau de répartition observé sur les années passées.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2323-41 du Code du travail, le Comité Central d'Entreprise (CCE) de l'UES Amont / Holding sera consulté sur l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage.

4.3 PLAN D'INSERTION

Les Parties, conscientes de la nécessité de renforcer l'employabilité et la professionnalisation des personnes handicapées, souhaitent s'inscrire dans une politique active en vue de contribuer à augmenter l'emploi et la qualification des personnes handicapées.

La Direction s'engage à poursuivre et renforcer ses actions pour favoriser la formation et l'insertion professionnelle des personnes handicapées, en adéquation avec ses besoins d'emploi et de compétences. Pour se faire, tous les niveaux de formation pouvant correspondre à ses besoins seront étudiés.

Dans cette logique, la Direction maintient son aide aux étudiants handicapés pour leur permettre de poursuivre leurs études par l'octroi de moyens utiles et nécessaires (bourses d'études, moyens pédagogiques et matériels, TIC, etc).

L'ensemble des actions dans ce domaine tend à compléter la formation des personnes handicapées et permet de constituer une potentielle source de candidatures de personnes handicapées.

4.3.1 Recrutements CDI

Sur la durée de l'accord, la Direction s'engage à ce que les recrutements de personnes handicapées (en dehors de ceux réalisés au périmètre du Groupe), représentent 3% de ses recrutements externes en CDI, dans la limite de 10 recrutements cumulés sur deux années consécutives.

Les changements de contrat à l'occasion d'une mobilité au sein du Groupe Total ne sont pas comptabilisés dans ces recrutements.

4.3.2 Contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage

La Direction proposera à des personnes handicapées préparant un diplôme ou un titre homologué, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques complémentaires à leur formation théorique via des contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation en alternance. Cette formation pourra être assurée par l'entreprise, en interne (120 heures), et en cohérence avec les besoins du salarié handicapé.

Par ailleurs, le salarié handicapé en contrat de professionnalisation / contrat d'apprentissage pourra demander le renouvellement de son contrat lorsqu'il prépare une qualification complémentaire ou supérieure à celle acquise au titre du précédent contrat.

Sur la durée de l'accord, les Parties ont convenu de la conclusion minimale et cumulée de :

60 contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage

4.3.3 Conventions de stage

Dans le cadre de ses relations avec les écoles, universités et centres de formation spécialisés, la Direction s'engage à accueillir des étudiants handicapés en concluant des conventions stages. Cette expérience permet à l'étudiant de découvrir le monde du travail et d'approfondir ses connaissances.

ARTICLE 5 ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

La Direction mettra en œuvre les moyens appropriés pour accompagner les salariés handicapés au cours de leur vie professionnelle, dans des emplois correspondant à leurs aptitudes et capacités.

5.1 AMENAGEMENT DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Une attention particulière est apportée à l'environnement de travail du salarié handicapé, en lien avec la Médecine du Travail. Les équipes de Sécurité suivront une formation spécifique pour la prise en charge de personnes handicapées en cas d'intervention.

5.1.1 Etudes ergonomiques

Des études ergonomiques pourront être mises en œuvre pour examiner les aménagements nécessaires des postes de travail et déterminer les mesures adaptées (écrans, logiciels, fauteuils, etc.). L'aide d'experts internes et externes pourra être sollicitée (CHSCT, ergonomes, psychologues, etc.).

5.1.2 Accessibilité des locaux

L'accessibilité des établissements de l'UES Amont / Holding est auditée. Sur cette base, des projets d'aménagement et de réaménagement continueront à être engagés sur la durée de l'accord. A cette occasion, la Mission Handicap Groupe sollicitera des salariés handicapés.

Ces projets seront présentés aux CHSCT des établissements concernés.

5.1.3 Mutations technologiques

Pour permettre aux salariés handicapés d'anticiper les mutations technologiques de leur environnement professionnel, la Direction étudiera les améliorations susceptibles de faciliter leur adaptation à ces changements.

L'accessibilité aux outils numériques de l'entreprise sera renforcée, notamment pour améliorer les conditions de travail des salariés handicapés afin qu'ils bénéficient d'un accès facilité aux informations.

5.2 AMENAGEMENT DU TRAVAIL

5.2.1 Aménagement des horaires de travail

Lorsque des aménagements d'horaires peuvent faciliter l'accès à l'entreprise ou la tenue du poste, la hiérarchie en examine la possibilité au regard des préconisations du médecin du travail et des contraintes opérationnelles. Les horaires pourront notamment être adaptés selon les contingences extérieures au travail ou comporter des temps de repos en cours de journée.

De même, les salariés proches d'une personne handicapée (« aidants familiaux » : parents, enfants, frères, sœurs, conjoints, partenaires d'un PACS et/ou concubin) peuvent bénéficier dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée.

Conformément aux articles L.1225-62 et suivants du Code du travail, tout salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du Code de la Sécurité sociale, et atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravite rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, bénéficie d'un compte de 310 jours ouvrés d'absence autorisée à prendre par journée entière et à son gré pendant une période maximale de 3 ans.

Pour limiter les conséquences de cette absence sur la rémunération du/de la salarié(e) souhaitant exercer ce congé de présence parentale, l'entreprise assurera pour une durée déterminée fixée dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 4 mai 2010, modifié par avenant le 8 novembre 2013, le versement du plein salaire sous condition du droit au versement de l'Allocation Journalière de Présence Parentale et sous déduction de celle-ci.

5.2.2 Passage à temps partiel

Les salariés handicapés peuvent bénéficier d'un temps partiel choisi, pour raisons familiales ou fin de carrière selon les dispositions prévues par l'accord collectif du 14 octobre 2005, modifié par avenant du 6 juin 2013.

Les dispositions spécifiques suivantes s'appliquent :

- à l'issue de la période de 60 mois prévue par l'accord relatif au travail à temps partiel du 14 octobre 2005, modifié par avenant du 6 juin 2013, l'entreprise assure le maintien des cotisations vieillesse du régime général de la sécurité sociale (retraite de base) et des régimes complémentaires et de prévoyance à hauteur du salaire correspondant à son activité à temps plein, pour une période d'une année renouvelable une fois. Ce maintien est subordonné à une nécessité médicale constatée par le médecin du travail.

- à l'issue de la période de 36 mois prévue par l'accord relatif au travail à temps partiel du 14 octobre 2005, modifié par avenant du 6 juin 2013, l'entreprise assure le maintien des cotisations vieillesse du régime supplémentaire à hauteur du salaire correspondant à son activité à temps plein, pour une période d'une année renouvelable une fois. Ce maintien est subordonné à une nécessité médicale constatée par le médecin du travail.

De même, les salariés en charge d'un enfant gravement handicapé ou bénéficiant d'un congé de présence parentale à temps partiel ont la possibilité de travailler à temps partiel selon les modalités définies par le titre III de l'accord relatif au travail à temps partiel du 14 octobre 2005, modifié par avenant du 6 juin 2013.

5.2.3 Recours au télétravail

Au sein des sociétés concernées par le présent accord, les salariés connaissant des situations particulières tel que le handicap peuvent bénéficier de la possibilité de télétravailler dans des conditions adaptées à leur situation (accord Télétravail du 5 février 2013, article 11).

ARTICLE 5.3 AIDE ET ASSISTANCE

5.3.1 Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

La Direction souhaite accompagner les personnes handicapées dans les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette qualité leur permettra de bénéficier dans l'entreprise et hors de l'entreprise d'une protection spécifique, et notamment des dispositions du présent accord.

Pour rappel, cette démarche est personnelle et relève du seul choix du salarié concerné.

Toutefois, les consultant(e)s sociales et médecins du travail sont des interlocuteurs privilégiés au sein de l'entreprise. Ils pourront accompagner le salarié en fournissant conseil et assistance pour les démarches administratives et médicales auprès des organismes habilités. Cette assistance est strictement confidentielle.

5.3.2 Absences autorisées

Les salariés handicapés devant se rendre à un contrôle, une visite médicale, ou effectuer des démarches en lien avec leur handicap, bénéficient annuellement, sur présentation d'un justificatif, de deux journées d'absence (quatre ½ journées), rémunérées, indépendamment de toute prise de congés payés, jours ouvrés bénévoles ou JRTT.

5.3.3 Amélioration des conditions de vie personnelle

En complément des mesures mises en œuvre dans le cadre professionnel, l'entreprise pourra contribuer aux dépenses personnelles du salarié handicapé, en lien avec son handicap. Sur la durée de cet accord, cette contribution est plafonnée à :

1 400 €*, versés en une ou plusieurs fois

**cotisables et fiscalisables, sous réserve des dispositions de l'article L. 7233-4 du Code du travail*

Son attribution n'est pas automatique, et soumise aux conditions suivantes :

- disposer d'une ancienneté Groupe d'au moins 6 mois ;
- être reconnu travailleur handicapé conformément aux dispositions de l'article L. 5213-2 du Code du travail et avoir transmis un document justifiant de cette qualité à la Mission Handicap ;
- adresser :
    - une justification de la nature et du montant de la dépense (facture ou devis) ;
    - un courrier / courriel expliquant le lien entre la dépense et le handicap.

Après vérification des conditions d'attribution et des pièces justificatives par le Référent Handicap, la Direction apportera une réponse à la demande.

Pour rappel, Total intervient en complément et non en substitution des dispositifs de droit commun mobilisables auprès des organismes existants.

5.3.4 Aide au logement

Le salarié handicapé bénéficie des dispositions de la note d'administration n°01/2014. Ainsi, un prêt bancaire bonifié pour travaux d'aménagement de la résidence principale, nécessités par un handicap physique, pourra être accordé au salarié handicapé ou ayant une personne handicapée à sa charge. Ce prêt est destiné à couvrir le solde des travaux non pris en charge par les différents organismes sociaux.

Par ailleurs, dans le cadre de l'accord « *Aide au logement locatif des nouveaux embauchés* » du 12 mai 2011, le salarié handicapé qui fait le choix au cours de sa carrière de déménager pour louer un nouveau logement plus proche de son lieu de travail, bénéficiera :

- d'une prise en charge de ses frais de déménagement ;
- d'une contribution mensuelle au loyer.

5.3.5 Aide au transport

Les salariés dans l'impossibilité d'utiliser les transports en commun en raison de leur handicap, peuvent percevoir, conformément à la note d'administration n°06/2002, des indemnités kilométriques (IKT).

La Direction, la Mission Handicap et la Médecine du travail étudieront le dossier des salariés handicapés si ces dispositions n'étaient pas adaptées à leur situation, et pourront proposer des aménagements.

5.4 EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES HANDICAPES

Les salariés handicapés bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que tout salarié du Groupe Total, eu égard à leurs compétences et aptitudes.

Les managers ainsi que les gestionnaires de carrière seront sensibilisés sur l'égalité de traitement en matière d'évolution professionnelle des travailleurs handicapés. Un salarié handicapé estimant subir une rupture d'égalité de traitement à son encontre pourra saisir le Référent Handicap.

De la même manière, les salariés handicapés peuvent solliciter leur gestionnaire de carrière ou leur hiérarchie afin d'examiner leur parcours professionnel et les postes sur lequel leur évolution

DC

peut être envisagée. Au besoin, le gestionnaire de carrière devra anticiper un changement de poste et les formations associées.

Sous réserve que le salarié soit disposé à ce que l'information sur son handicap soit fournie à son gestionnaire de carrière, les évolutions de carrière des personnes handicapées prendront en compte les contraintes spécifiques de leur handicap. Ainsi, le choix de la localisation du nouveau poste, notamment en cas de départ en expatriation, devra être compatible avec le suivi médical du handicap et le maintien pour la personne handicapée d'une vie sociale compatible avec ses contraintes particulières.

Ces dispositions seront suivies au travers des indicateurs définis dans le Rapport Unique présenté annuellement en CFEEP de l'UES Amont / Holding.

ARTICLE 6 MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les Parties souhaitent faciliter le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La Direction s'engage à :

- définir les aménagements de postes et formations nécessaires au reclassement du salarié dans un poste conforme à son aptitude et ses capacités ;
- assurer la reconversion professionnelle de toute personne qui ne pourrait plus tenir son poste du fait de son handicap;

  Cette reconversion et / ou reclassement se feront en priorité dans l'établissement de rattachement du salarié handicapé, en lui assurant le maintien de sa classification, de son coefficient et de sa rémunération de base mensuelle.

- accompagner les salariés handicapés souhaitant poursuivre leur carrière dans un projet professionnel à l'extérieur du Groupe (bilan de compétences, aide à la création d'entreprise, prise en charge de prestations d'out-placement, etc).

ARTICLE 7 RECOURS AU SECTEUR PROTEGE OU ADAPTE

En recourant à des prestations de service ou contrats de fournitures assurés par le secteur protégé et / ou adapté, la Direction participe directement à l'emploi de personnes handicapées. Le secteur protégé ou adapté offre effectivement à ces dernières, temporairement ou définitivement éloignées du marché du travail « ordinaire », une activité professionnelle aménagée en fonction de leurs besoins et capacités.

Dans cette démarche, la Direction s'engage à développer de nouveaux partenariats, conclure de nouveaux contrats, avec des Entreprises Adaptées (EA) ou Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT).

Conformément aux dispositions de l'article R. 5212-9 du Code du travail, cette modalité d'exécution de l'obligation légale d'emploi exonère partiellement l'entreprise, dans la limite de 50 % de celle-ci, soit 3 % de l'effectif des bénéficiaires.

Sur la durée de l'accord, la Direction s'engage à accentuer son action pour aller au-delà de 1%.

De plus, dans le cadre de la diffusion de sa démarche éthique auprès de ses sous-traitants, la Direction les sensibilisera à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

La Direction examinera avec attention les aménagements nécessaires à l'insertion professionnelle de personnes handicapées chez les sous-traitants présents sur ses sites, et se coordonnera avec les entreprises concernées pour améliorer les démarches nécessaires, si besoin est. Dans le cadre d'appels d'offres, les entreprises postulantes sont interrogées sur la mise en œuvre d'une politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées en leur sein. Les entreprises les plus responsables dans ce domaine seront privilégiées.

ARTICLE 8 DUREE, AGREMENT ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord :

- prendra effet à compter du 1er janvier 2016 ;
- cessera de produire effet le 31 décembre 2018.

Il sera soumis à l'agrément de l'autorité administrative compétente, dans les conditions définies aux articles L. 5212-12 et suivants du Code du travail.

Le texte de cet accord sera par ailleurs déposé auprès des services du Ministère chargés du Travail et du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail.

ARTICLE 9 SUIVI DE L'ACCORD

Les dispositions prévues par cet accord seront suivies annuellement :

- en CFE des CE de Paris et de Pau : ces réunions ont notamment pour objet d'identifier les difficultés matérielles et organisationnelles rencontrées par les travailleurs handicapés dans leur vie professionnelle, d'échanger pour intégrer au mieux leurs attentes et suggestions et, ainsi, d'améliorer les pratiques existantes au sein de chaque établissement ;

- en CFEEP du CCE de l'UES Amont / Holding.

A cette occasion, la Mission Handicap Groupe présentera un bilan des actions menées sur l'année en cours.

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives aux bornes de l'UES Amont / Holding se réuniront, dans les trois mois précédant le terme du présent accord, pour réaliser un bilan provisoire de sa mise en œuvre et négocier, le cas échéant, les termes d'un nouvel accord.

Un bilan consolidé et définitif sera réalisé au second trimestre de l'année suivant la dernière année de mise en œuvre du présent accord.

Fait à Courbevoie

Le 11 décembre 2015

En 8 exemplaires originaux.

Pour les sociétés constituant l'UES Amont / Holding :

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT

CFE-CGC Dominique CONVERT

CGT

SICTAME-UNSA

ANNEXE 1

CALCUL DE L'EFFECTIF D'ASSUJETTISSEMENT

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent accord, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent et les salariés temporaires sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

DC

ANNEXE 2

BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Conformément aux dispositions de l'article L.5212-13 du Code du travail, bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du Code du travail :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée par la Sécurité Sociale ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée par la Sécurité Sociale, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les veuves de guerre non remariées et orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans ou les mères célibataires, dont respectivement le conjoint, le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles (attribuée aux personnes ayant un taux d'invalidité au moins égal à 80 %) ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

DC

ANNEXE 3

BUDGET PREVISIONNEL

	BUDGET ANNUEL (en K€)
1. FONCTIONNEMENT	**70**
2. SENSIBILISATION ET COMMUNICATION	**55**
3. INSERTION ET FORMATION PROFESSIONNELLE	**125**
4. ACCOMPAGNEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI	**100**
5. SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS SPECIALISEES	**20**
TOTAL	**370**

DC