

UES RAFFINAGE PETROCHIMIE

**ACCORD CADRE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP**

Années 2016 – 2017 – 2018

ENTRE

- **TOTAL RAFFINAGE CHIMIE**
- **TOTAL PETROCHEMICALS FRANCE**
- **TOTAL RAFFINAGE FRANCE**

Formant l'UES Raffinage Pétrochimie et désignée comme telle ci-après,

Représentée par Monsieur Benoît ANET, Chef du Département Relations Sociales, dûment mandaté à cet effet,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales présumées représentatives au périmètre concerné :

- **CFDT**

Représentée par

Teddy HAREAU

- **CFE-CGC**

Représentée par

Dominique DESPLEBIN

- **CGT**

Représentée par

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.



PREAMBULE

La Direction de l'UES Raffinage Pétrochimie et les Organisations Syndicales représentatives se sont engagées à poursuivre la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées, initiée dans le cadre des précédents accords conclus aux périmètres de l'ancienne UES Aval et de TOTAL PETROCHEMICALS FRANCE et portée par accord collectif agréé par la DIRECCTE.

Le premier accord conclu aux bornes de l'UES Raffinage Pétrochimie arrivant à échéance le 31 décembre 2015, les parties se sont réunies pour négocier un nouvel accord sur la période triennale 2016-2018 en vue de le présenter à l'agrément. Par cet accord, elles créent le nouveau cadre de la politique handicap de l'entreprise dont les objectifs chiffrés devront être déclinés par les Etablissements de l'UES Raffinage Pétrochimie via des plans d'action négociés ou unilatéraux.

Les parties constatent que le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans l'UES Raffinage Pétrochimie est en progression, en passant de 3.65% en 2013 à 4.06 % en 2014.

Le présent accord a donc pour ambition de poursuivre le développement de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, dans toutes ses composantes (recrutement, maintien dans l'emploi, compensation du handicap...), afin de créer les conditions pour que soit atteint le taux d'emploi de 6 % de personnes en situation de handicap au sein de l'UES Raffinage Pétrochimie.

Ainsi, si cet accord s'inscrit naturellement dans le cadre des exigences de la Loi du 11 février 2005 dite « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail) », notamment en matière de taux d'emploi, il se concentre sur une approche qualitative.

En effet, l'Article L.114-1-1 du Code de l'action sociale et des familles dispose : « La 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. » et introduit le principe de compensation des conséquences du handicap au cœur du sujet pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

À ces fins, les parties souhaitent placer la compensation des conséquences du handicap au cœur des actions et rappellent que la compensation intervient en complément des dispositifs de droit commun mobilisables auprès des organismes existants tels que, par exemple, et à titre non exhaustif : la MDPH (PCH), l'Agefiph, la sécurité sociale, les dispositifs de prévoyance, d'assurance santé et de mutuelle. Elles entendent mettre l'accent sur le concept de « compensation raisonnable » des conséquences du handicap, dans une logique d'équité, en poursuivant notamment le travail de formation et de sensibilisation, d'intégration d'alternants, de développement du recours au secteur protégé et adapté.

Handwritten signature and initials, possibly 'T. V.' and another mark.

Article 1 - Dispositions préalables

1.1 - Définition du handicap

La loi de 2005 définit la notion de handicap, comme « toute limitation d'activité ou restriction de 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 poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

1.2 - Champ d'application

Le présent accord s'applique au sein de l'UES Raffinage Pétrochimie.

Il s'applique, sauf disposition expressément prévue, aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont la liste est rappelée en Annexe 1.

Article 2 - Actions de communication et de sensibilisation

2.1 - Actions de sensibilisation en interne

Afin d'ancrer la démarche dans la durée, des actions de sensibilisation seront menées en direction de l'ensemble du personnel des établissements de l'UES Raffinage Pétrochimie et notamment des hiérarchies.

Les objectifs prioritaires des actions de communication, sensibilisation et formation sur le sujet du handicap en milieu professionnel seront notamment de :

- Faire prendre conscience des stéréotypes et des préjugés existants dans le domaine du handicap
- Informer sur les champs du handicap et le principe de compensation
- Animer les dispositions de l'accord par une communication dédiée
- Informer sur le rôle et les acteurs mobilisables au sein de l'UES Raffinage Pétrochimie et du Groupe (référénts, coordinateurs et Mission Handicap), agissant en toute confidentialité
- Faire connaître les actions, outils et processus existants

A cet effet, la Direction veillera au déploiement des actions suivantes :

- Mettre à disposition de chaque Référent Handicap, entre autres outils contribuant à son action, la documentation de référence sur le droit des personnes handicapées
- Participer activement à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées(SEEPH)
- Promouvoir auprès des salariés, notamment pendant la SEEPH, le e-learning de sensibilisation « Handicap, 100% concernés » mis en ligne sur la plateforme click&learn

T. # 

- Renforcer la communication sur le site intranet « Working At Total » (WAT) et informer le personnel de l'existence du site intranet de la Mission Handicap présentant les dispositifs en place et fournissant les coordonnées de chaque Référent Handicap
- Diffuser au sein de chaque établissement, une plaquette de sensibilisation concernant l'intégration des personnes en situation de handicap. Cette plaquette sera jointe au livret d'accueil remis à tout nouveau salarié et disponible sur l'intranet
- Déployer le module de formation/sensibilisation au Handicap d'une demi-journée dans le cadre du parcours de formation des managers et des gestionnaires de carrière

Les actions de sensibilisation locales seront précisées dans le plan d'action triennal de chaque Etablissement.

2.2 - Actions de sensibilisation en externe

Des actions spécifiques seront mises en œuvre, telles que :

- Identifier, développer et promouvoir des initiatives locales en faveur des personnes en situation de handicap. L'entreprise en fera régulièrement état à la Mission Handicap groupe
- La participation active à des forums de recrutement
- L'information et la communication auprès du public étudiant (universités/grandes écoles, lycées, collèges...), quant aux types de formations permettant d'accéder aux principaux métiers (participation à des forums, job dating, handicapés....)

Article 3 - Plan d'embauche au sein de l'entreprise

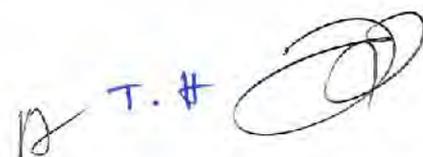
3.1 - Principes et objectifs

La politique de recrutements prévoit un ralentissement du nombre d'embauches répondant aux contraintes économiques et environnementales dans lequel le Groupe TOTAL évolue. Toutes les branches d'activité du Groupe contribuent à son déploiement. Dans ce contexte, les parties ont décidé de déterminer le plan d'embauches directes des personnes en situation de handicap en fonction d'un pourcentage du flux d'embauches globales, tout en garantissant un nombre minimal de recrutements.

Sur toute la durée totale de l'accord l'entreprise s'engage à ce que le recrutement de personnes en situation de handicap représente 6% du flux d'embauches, tous contrats de travail confondus (CDI, CDD, Alternants, Intérim, Stage). Il est précisé qu'à l'intérieur de cet objectif, le recrutement en CDI des personnes en situation de handicap représentera au moins 1% du personnel embauché en CDI. Seront comptabilisées dans ce calcul les embauches directes en CDI ou celles réalisées par transformation des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Le nombre de recrutements de personnes en situation de handicap sur la période considérée sera a minima de 80 recrutements, tous types de contrats confondus.

Chaque Etablissement de L'UES Raffinage Pétrochimie estimera, selon ses besoins, dans un plan d'action local négocié ou unilatéral, le nombre de recrutements en contrat à durée déterminée et/ou contrat d'alternance et/ou contrat d'intérim et/ou stages auxquels il devra



 T. #

procéder pour permettre d'atteindre cet objectif consolidé.

3.2 - Processus de recrutement

Toutes les offres d'emploi sont publiées sur le site « careers » de Total. Afin de créer les conditions pour atteindre les objectifs de recrutement, ces offres sont par ailleurs redirigées automatiquement sur le site « Hanploi.com » par un système de mutliposting et publiées sur le site « agefiph.fr ».

Quel que soit le type de contrat, la Mission Handicap Groupe propose aux recruteurs et aux managers un accompagnement opérationnel, d'une part dans le domaine du sourcing de candidats et d'autre part, pour évaluer leurs besoins de compensation et les expliquer.

Les personnes en charge du recrutement de chaque établissement examineront, à compétences égales, les candidatures de personnes en situation de handicap.

Dans les établissements, les personnes en charge du recrutement du personnel OETAM diffuseront auprès des autres établissements de l'UES Raffinage Pétrochimie toute candidature d'une personne en situation de handicap non retenue au niveau de leur établissement mais dont le profil serait susceptible de correspondre aux besoins d'un autre établissement de l'UES.

Elles auront avec les acteurs locaux du handicap des relations régulières, en amont des processus de recrutement, afin de faire émerger des candidatures adaptées tant en termes de niveau de qualification que d'aptitudes à l'exercice de nos métiers.

Afin d'assurer la réussite de l'insertion des personnes en situation de handicap, la politique déclinée dans les Etablissements sera poursuivie via :

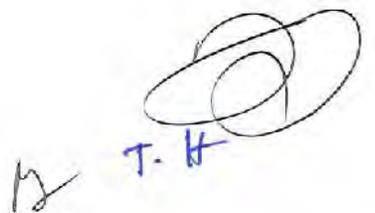
- un dispositif d'accueil dédié aux personnes en situation de handicap, auquel les intéressés seront libres d'avoir recours ;
- un dispositif d'information et d'accompagnement personnalisé des hiérarchies concernées.

Article 4 - Plan de formation

4.1 - Formation professionnelle

Les personnes en situation de handicap bénéficieront de toute formation pouvant contribuer, si besoin est, au maintien ou à l'élargissement de leurs compétences. Les modes de formation seront le cas échéant adaptés au handicap des intéressés.

La Direction dédiera chaque année une partie de la taxe d'apprentissage à des écoles et centres de formation pour personnes en situation de handicap, ou souhaitant améliorer l'insertion des personnes handicapées. Elle entretiendra des relations régulières avec ces structures, afin d'identifier celles dont la contribution à la formation des personnes handicapées est la plus adaptée.



Handwritten signature and initials in blue ink, including a large circular scribble and the letters 'T.H.'.

4.2 - Renforcer l'employabilité et la professionnalisation des personnes handicapées via l'alternance et les stages

Les parties signataires souhaitent renforcer l'employabilité et la professionnalisation des personnes handicapées et s'inscrire dans une politique pro-active visant à augmenter la qualification des personnes handicapées.

À cette fin, la Direction proposera des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation et de stages à des personnes handicapées préparant un diplôme ou en situation de reconversion professionnelle.

4.3 - Tutorat

Le succès de l'intégration des personnes en situation de handicap se fait notamment au travers de leur accompagnement par un tuteur ayant été formé à ce type de mission.

Il sera tenu compte de cette mission dans sa charge de travail.

Article 5 - Plan d'adaptation

5.1 - Adaptation des postes de travail et accessibilité des locaux

La Direction et le CHSCT de chaque établissement, afin de faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap, étudieront avec l'AGEFIPH et l'ANACT les moyens d'assurer l'accessibilité des lieux de travail ainsi que l'aménagement des postes de travail sur le lieu de travail et au domicile en cas de télétravail. La Direction fera diligenter en tant que de besoin des audits de conformité. Les plans pluriannuels issus des audits feront l'objet d'une communication aux CHSCT des établissements concernés.

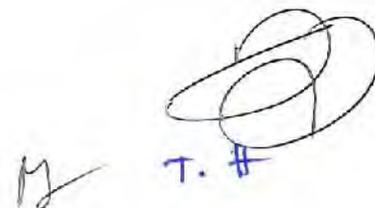
Tout aménagement ou construction nouvelle de bâtiment devra être réalisé dans le respect des dispositions légales régissant l'accessibilité et l'adaptation des locaux aux personnes en situation de handicap.

Une attention toute particulière sera notamment portée à l'accessibilité des salles de formation et de réunion pour les personnes à mobilité réduite.

Des places de parking aménagées au plus près du lieu de travail seront réservées aux personnes en situation de handicap.

5.2 - Mutations technologiques

Les mutations technologiques font l'objet d'un suivi constant en vue de préparer les personnes en situation de handicap à l'évolution de leurs activités professionnelles et de les faire bénéficier, dans ce cadre, de toute amélioration susceptible de faciliter leur adaptation à ces mutations technologiques.



Handwritten signature and initials in blue ink.

Article 6- Maintien dans l'emploi et évolution de carrière

6.1 - Egalité de traitement

Les hiérarchies seront sensibilisées sur l'égalité de traitement en matière d'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

6.2 - Gestion de carrière

En cas d'évolution professionnelle au regard de son handicap, le salarié bénéficiera à sa demande d'un entretien de carrière approprié. Ce dernier veillera tout particulièrement aux conditions d'évolution professionnelle pour tenir compte des contraintes personnelles.

6.3 - Reconversion

L'entreprise s'engage à :

- assurer la reconversion de toute personne qui ne pourrait plus tenir son poste du fait de sa situation de handicap. Cette reconversion se fera en priorité au sein de son établissement ;
- assurer, pour les salariés en situation de handicap dont le poste serait supprimé, leur reclassement au sein de leur établissement. En cas de besoin, ce reclassement sera préalablement accompagné de la formation nécessaire à la tenue du nouveau poste.

Cette reconversion et/ou ce reclassement se feront en assurant à la personne concernée la garantie du maintien de sa classification, de son coefficient et de son salaire mensuel brut de base, intégrant la ligne d'harmonisation pour le personnel TPF.

6.4 - Aménagement des horaires de travail

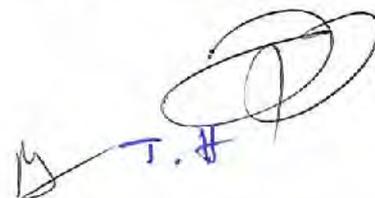
Lorsque des aménagements d'horaires peuvent être de nature à faciliter l'accès à l'emploi, ou le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, ces aménagements seront examinés au regard des préconisations du médecin du travail et des contraintes opérationnelles.

Les horaires pourront être adaptés en fonction des obligations extérieures au travail de la personne en situation de handicap et/ou comporter des temps de repos en cours de journée.

A cet effet, dans le respect du secret médical, le médecin du travail examinera les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et transmettra à la Direction des Ressources Humaines ses propositions d'aménagements d'horaire.

Les salariés proches d'une personne handicapée (« aidants familiaux » : parents, enfants, frères, sœurs, grands-parents, conjoints, partenaires d'un PACS et concubins) bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés de nature à faciliter l'accompagnement de cette personne en situation de handicap.

Afin de respecter la vie privée et le secret médical, le salarié concerné produira les justificatifs médicaux du handicap de la personne aidée auprès du médecin du travail. Ce dernier pourra,



après échange avec le médecin traitant de la personne aidée, préconiser les aménagements nécessaires.

6.5 - Temps partiel

Comme tout autre membre du personnel, une personne en situation de handicap peut demander à bénéficier d'un temps partiel choisi, pour raisons familiales ou fin de carrière selon les dispositions prévues par l'accord du 14 octobre 2005 et son avenant du 6 juin 2013.

Lorsque cela est nécessaire pour le maintien dans l'emploi de la personne concernée, et après avis du médecin du travail, un aménagement spécifique de la configuration de travail à temps partiel sera examiné.

Dans ce cadre, l'intéressé adresse sa demande, comportant l'avis du médecin du travail, trois mois avant la date souhaitée de passage à temps partiel par courrier recommandé ou remis en main propre.

Une réponse de la DRH concernée, sous couvert du responsable hiérarchique, est apportée au plus tard 1 mois avant la date souhaitée par l'intéressé.

En cas d'urgence constatée par le Médecin du travail, la DRH créera les conditions pour que le délai de mise en place du temps partiel soit le plus court possible.

La personne concernée pourra demander à bénéficier du maintien des cotisations d'assurance vieillesse et de prévoyance dans les conditions prévues par l'accord susvisé.

Article 7 - Accompagnement des salariés handicapés dans leur vie professionnelle au quotidien

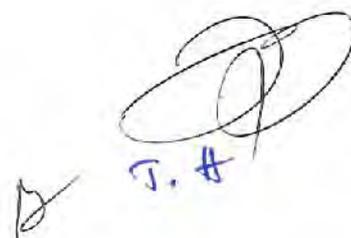
7.1. Télétravail

Les personnes en situation de handicap et/ou dont les conditions d'aptitude au travail ont fait l'objet d'une recommandation du médecin du travail en faveur du télétravail peuvent demander à bénéficier de la possibilité de « télétravailler » dans le cadre des dispositions de l'accord collectif du 7 février 2013. Ce régime est librement choisi par les intéressés.

7.2. Aide au transport

Dans le cadre des dispositions de la note d'administration n°06/2002 du 1^{er} novembre 2012 de la Direction Siège, les personnes à mobilité réduite dans l'impossibilité d'utiliser les transports en commun peuvent percevoir des indemnités kilométriques en raison de l'utilisation de leur véhicule personnel dans la limite d'un plafond de 60 km par jour.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où les dispositions précitées ne seraient pas adaptées, la Direction et le Médecin du travail étudieront le dossier des salariés en situation de handicap en vue de rechercher au cas par cas une solution adaptée.



7.3. Aide au logement

Dans le cadre des dispositions internes relatives aux prêts immobiliers consentis au personnel, les salariés en situation de handicap ou en charge d'une personne en situation de handicap bénéficient en matière de prêts immobiliers des dispositions prévues par la note d'administration n°01/2011 du 1^{er} avril 2012 de la Direction Siège. Pour les salariés en situation de handicap qui, au cours de leur carrière, louent un nouveau logement pour se rapprocher de leur lieu de travail, des aides sont prévues par l'accord « aide au logement locatif » du 12 mai 2011.

Par ailleurs, dans la mesure où certains établissements de l'UES Raffinage Pétrochimie seraient propriétaires de logements, ceux-ci pourraient, après d'éventuels travaux d'adaptation, être mis à disposition de personnes en situation de handicap.

L'accès de personnes en situation de handicap en contrat d'alternance ou en contrat à durée déterminée à la location de logements du 1 % ou de logements dont les établissements pourraient être propriétaires sera facilité.

Article 8 - Développement des relations avec le secteur protégé et adapté

Le recours à des prestations de service ou contrats de fournitures assurés par le secteur protégé contribue à l'emploi de personnes en situation de handicap. Les Référents Handicap sensibiliseront le Service Achats de leur établissement en ce sens.

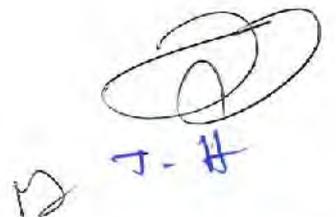
L'UES Raffinage Pétrochimie se fixe pour objectif de porter, à l'expiration du présent accord, le taux d'emploi indirect à un taux de 0.8 % (le taux d'emploi indirect actuellement connu est de 0.5 %).

Pour atteindre cet objectif, le chiffre d'affaire dédié annuellement par l'entreprise pour favoriser indirectement l'emploi des personnes en situation de handicap est de 900 000 euros.

Les Etablissements déclineront cet objectif en estimant, dans le cadre d'un plan d'action local négocié ou unilatéral, le chiffre d'affaire qu'ils dédieront chaque année au secteur protégé pour réaliser l'objectif consolidé.

Pour cela les Etablissements veilleront autant que possible à maintenir et développer la collaboration avec les Entreprises Adaptées et les Etablissements et services d'aide par le travail, en priorité ceux proches de leur établissement. Ils s'efforceront de construire avec ces structures un partenariat dans la durée.

Une attention particulière sera portée à la diversification des activités confiées aux prestataires du secteur.



Handwritten signature and initials in blue ink, including a large circular scribble and the initials 'J-H'.

Article 9 – Dispositions diverses

9.1 - Projet d'amélioration des conditions de vie personnelles et/ou familiales

9.1.1 - Principe

Au-delà des mesures mises en place dans le cadre professionnel pour faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap, le dispositif d'accompagnement de tout projet permettant à la personne en situation de handicap d'améliorer ses conditions de vie personnelle et/ou familiale prévu dans le précédent accord est reconduit et adapté pour placer l'Association Total Solidarité Handicap (ATSH) au cœur de l'accompagnement du salarié en situation de handicap.

Pour rappel, cette association, régie par la loi du 1er juillet 1901, créée en 1975 et dont le Siège Social est situé à la Tour Coupole, 2 place de la coupole, 92078 Paris la Défense, a pour objet d'aider ses adhérents en leur fournissant diverses aides documentaires, techniques et financières (achats de matériels, aides transport, tierce personne..).

Cet accompagnement prendra la forme d'une subvention versée par l'entreprise à l'ATSH pour l'aider au financement du projet présenté par le salarié bénéficiaire et accepté par l'association.

9.1.2 - Bénéficiaires

La subvention au financement d'un projet d'amélioration des conditions de vie personnelle et/ou familiale est attribuée pour tout salarié actif, ou bénéficiant d'un maintien de salaire conformément au titre III de l'accord groupe du 7 juin 2010 relatif à la prévoyance lourde, et disposant d'une ancienneté Groupe de 6 mois qui justifie :

- Etre personnellement reconnu travailleur handicapé conformément aux dispositions de l'article L.5212-13 du Code du travail et avoir transmis un justificatif de cette situation à son Référent Handicap ou à son Correspondant du personnel en cours de validité au jour de l'acceptation du projet par l'ATSH ;
- De son adhésion à l'ATSH ;
- D'un projet lié à sa situation de handicap qui a pour objet d'améliorer les conditions de vie personnelle et/ou familiale ;
- D'avoir présenté un dossier de demande d'aide à l'ATSH, en bonne et due forme, qui a été accepté par l'association.

9.1.3 – Procédure et modalités de versement de la subvention

Si le salarié est déjà adhérent à l'ATSH, celui-ci doit adresser une demande directement à l'ATSH, conformément aux conditions internes de l'association.

Si le salarié n'est pas adhérent à l'ATSH, celui-ci peut s'adresser au Référent Handicap de son Etablissement pour qu'il l'oriente dans ses démarches d'adhésion. Après adhésion, il doit adresser une demande à l'ATSH conformément aux conditions internes de l'association.

Les conditions d'acceptation ou de refus d'un dossier de demande d'aide au financement d'un projet de vie personnelle et/ou familiale sont celles prévues par l'ATSH. De même, le montant du financement octroyé au salarié par l'association est déterminé selon les critères qui lui sont propres.



Si le financement du projet présenté par un salarié bénéficiaire au sens du présent accord est accepté par l'ATSH, celle-ci en informera par écrit l'entreprise. Cette dernière versera à l'ATSH une subvention d'un montant forfaitaire de 1500 euros.

La subvention de l'entreprise est versée sur la base d'un projet par salarié accepté par l'ATSH au cours de la période de validité du présent accord.

9.1.4 - Information

Tout salarié répondant aux conditions visées à l'article 9.1.2 et souhaitant déposer un dossier auprès de l'ATSH peut s'adresser au Référent Handicap de son Etablissement pour obtenir tout renseignement utile sur ce dispositif.

L'entreprise portera une attention particulière à communiquer annuellement lors de la SEEPH, en collaboration avec l'ATSH, sur les missions de l'association et sur ce partenariat afin d'en faire la promotion.

Les Référents Handicap sensibiliseront les salariés, souhaitant adhérer à l'ATSH dans le cadre d'une demande, à l'importance de s'inscrire, tant que possible, dans une démarche durable et non pas pour répondre à un besoin ponctuel.

9.2 - Prévoyance

➤ Prévoyance lourde

Dans le cadre de l'accord de groupe relatif à la prévoyance lourde du 7 juin 2010, complété par l'avenant du 30 mars 2012, en cas de décès du salarié, les enfants handicapés de moins de 21 ans bénéficient d'une rente viagère.

➤ Complémentaire santé

Dans le cadre de l'accord de groupe relatif à la couverture complémentaire santé du 11 février 2013, quel que soit leur âge et sous conditions, les enfants handicapés avant 21 ans ou qui le deviennent avant 26 ans sont considérés comme ayant droit de l'adhérent de la catégorie « Famille ».

9.3 - Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Afin d'aider les salariés en situation de handicap dans leur vie professionnelle quotidienne, les parties à l'accord souhaitent faire évoluer le regard sur le handicap.

Cet objectif suppose d'abord de soutenir et d'accompagner ces personnes dans leur démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette démarche personnelle, qui relève du seul choix du salarié, est effectuée auprès d'organismes habilités (CDAPH, Sécurité sociale, etc.).

Afin de permettre à tout salarié concerné d'effectuer ces démarches, le service social de l'établissement et le Référent Handicap de l'Etablissement pourront utilement être sollicités, dans le respect de la confidentialité des informations personnelles. Le salarié pourra bénéficier d'une journée d'absence rémunérée (ou deux demi journées) à l'occasion de la reconnaissance

T. +  M

ou du renouvellement de la qualité de travailleur handicapé. Ces absences seront autorisées par la hiérarchie ou, si le salarié souhaite en conserver le caractère confidentiel, directement par le service social qui en informera le seul gestionnaire du personnel.

Pour compenser les frais engagés par la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (déplacements, dossiers, visites médicales, téléphone...), une allocation forfaitaire de 1200 € sera versée avec la paie du mois suivant la transmission du document administratif confirmant la reconnaissance de la situation de handicap. Ce document est remis au Référent Handicap de l'établissement.

Cette allocation est soumise à cotisations sociales et fiscalisée.

9.4 - Bourse d'études

Les salariés dont l'enfant handicapé ne peut suivre le cycle normal des études secondaires et supérieures bénéficient, sur présentation d'un justificatif, d'une bourse d'études telle que définie par la note d'administration n°04/2002 du 1^{er} septembre 2012 de la Direction Siège.

Avec l'aide d'associations, l'entreprise veillera au suivi de la scolarité des enfants de salariés du Groupe en situation de handicap, durant leurs études secondaires et supérieures, par le biais de soutien scolaire ou de bourses d'études afin de les préparer à accéder dans les meilleures conditions aux filières d'excellence du système éducatif.

Les Référents Handicap veilleront à faire connaître ces mesures.

9.5 - Associations spécialisées

L'entreprise mettra en œuvre ou poursuivra sa participation active au sein des différentes associations agissant pour la promotion et l'emploi des personnes en situation de handicap (TREMLIN, CLUB ETRE, associations nationales ou locales...).

Elle continuera d'apporter son soutien financier à l'Association TOTAL SOLIDARITE HANDICAP (ATSH).

9.6 - Relation avec les entreprises prestataires de service

Dans le cadre des relations avec les entreprises prestataires de service, les appels d'offres gérés par les Services Achats intégreront une question relative à la mise en œuvre de la politique d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein des entreprises postulantes.

Article 10 - Animation, coordination et pilotage de la politique handicap

10.1 - Acteurs de l'insertion professionnelle

La Mission Handicap Groupe, le Coordonnateur Handicap de Branche, les Référénts Handicap d'établissement, les Directions des Ressources Humaines, les Chefs d'établissement, la Hiérarchie, la Médecine du travail, les Services sociaux, les tuteurs de personnes handicapées, l'Association Total Solidarité Handicap et les Instances Représentatives du Personnel dans leur champ de compétences sont autant d'acteurs contribuant à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Le Référént Handicap d'établissement est désigné par le Directeur du site. Il peut être fait appel au volontariat parmi les salariés du site. La motivation de l'intéressé pour le sujet constitue un critère de choix pris en considération. Dans les Etablissements dont l'effectif est important ou dans les Etablissements multi-sites géographiques, la nomination d'un second Référént est vivement recommandée.

Le Référént Handicap d'établissement a notamment pour missions :

- la mise en œuvre du présent accord et du plan d'action local au sein de l'établissement ;
- les échanges avec les autres établissements et avec le Coordonnateur Handicap et la Mission Handicap ;
- le développement des relations avec les partenaires extérieurs (associations, organismes de placement ...) et les acteurs internes (services sociaux, médecine du travail ...) ;
- le suivi des actions et le contrôle des résultats ;
- la présentation des actions et résultats auprès des instances représentatives du personnel ;
- la réalisation et le suivi du budget qui lui est dévolu pour ces actions.

Un Référént Handicap suppléant est également désigné pour assister le Référént dans ses missions, notamment pour répondre aux pics d'activités lors de la SEEPH et, si besoin, assurer une continuité dans le déploiement de la politique Handicap en cas d'absence (congrés, maladie de longue durée...) de ce dernier.

Le Référént Handicap et son suppléant devront être identifiables par l'ensemble du personnel, notamment par la voie de l'affichage sur les panneaux d'information au sein des établissements. L'entreprise s'assurera qu'il dispose du temps et des moyens matériels nécessaires et adaptés à l'exercice de sa mission.

Dans les six mois à compter de sa nomination, le Référént Handicap d'établissement bénéficie d'une formation assurée par la Mission Handicap groupe. La liste des Référénts Handicap d'établissement et leur suppléant est mise en ligne sur l'intranet et régulièrement actualisée. Un Coordonnateur Handicap est par ailleurs désigné pour l'UES Raffinage Pétrochimie. Il anime le réseau des Référénts Handicap et assure le partage des bonnes pratiques des sites.

Le Coordonnateur Handicap et les Référénts Handicap travaillent en étroite collaboration avec la Mission Handicap, les médecins du travail, les services sociaux de l'entreprise et les CHSCT.

10.2 - Suivi de l'accord

Le suivi des points spécifiques concernant l'emploi des personnes en situation de handicap et l'application du présent accord fera l'objet seront examinés annuellement lors de la Commission du Comité Central d'entreprise de l'UES Raffinage Pétrochimie traitant de ce thème. Il fera notamment apparaître le taux d'emploi de chaque Etablissement. Le compte-rendu de cette réunion sera transmis à la Mission Handicap.

A l'occasion de la réunion de la négociation annuelle obligatoire, un bilan global de l'emploi des personnes en situation de handicap sera également examiné.

Au sein de chaque Etablissement, un bilan annuel de l'application du présent accord et des engagements définis localement sera examiné à l'occasion de la commission Emploi et Formation professionnelle, à laquelle des acteurs locaux du handicap pourront être invités à présenter leurs activités, ainsi qu'aux CHSCT.

En outre, dans les 6 mois précédant l'échéance du présent accord une réunion des Organisations Syndicales parties au présent accord sera organisée afin que soit dressé un point actualisé portant globalement sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'UES Raffinage Pétrochimie.

Les résultats de l'établissement en matière d'emploi et d'insertion des personnes handicapées sont pris en compte dans l'appréciation des Référents Handicap.

Article 11 - Dispositions finales

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2016 pour une période de trois années civiles. Il cessera de produire ses effets le 31 décembre 2018.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente.

Conformément à l'article L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail, le texte du présent accord, dûment agréé, sera déposé auprès de l'unité territoriale de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Hauts-de-Seine et du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à PUTEAUX, le 11 décembre 2015

En 7 exemplaires originaux

Pour les sociétés composant l'UES Raffinage Pétrochimie :

Monsieur Benoît ANET

Chef du département Relations Sociales



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES Raffinage Pétrochimie :

- CFDT Monsieur Teddy HAMEAU



- CFE-CGC Monsieur Dominique DESPLEBIN

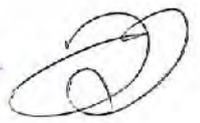


- CGT Monsieur Christian VOTTE

ANNEXE 1
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi - Article L. 5212-13 - Code du Travail

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

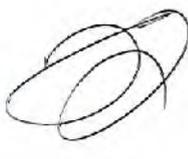
- 1°) Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2°) Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3°) Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4°) Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 5°) Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- 6°) (Abrogé) ;
- 7°) (Abrogé) ;
- 8°) (Abrogé) ;
- 9°) 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 ;
- 10°) Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11°) Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

T.H. 
M

ANNEXE 2

Indicateurs de suivi

- Données DOETH par établissement
- Taux d'emploi par établissement (avec et hors secteur protégé)
- Plan de recrutements
 - % flux d'embauches tous contrats confondus
 - % flux d'embauches des CDI
 - Nombre de recrutements CDD/Alternants, Stages, Intérim
- Nombre de RQTH
 - Nouvelles déclarations
 - Renouvellements
- Plan de formation
 - Nombre de tuteurs
 - Nombre de tuteurs formés
 - Taxe apprentissage : nombre d'établissements, sommes versées par établissement
- Plan de sensibilisation/communication
 - Nombre de connexions à l'e-learning « handicap 100% concerné »
 - Nombre de personnes ayant suivi le module de formation de sensibilisation
 - Nombre et types d'actions de sensibilisations
- Secteur protégé
 - Chiffre d'affaire par établissement
 - Type d'actions
- Divers/autres mesures
 - Nombre d'aide aux démarches RQTH
 - Nombre de subventions d'aide au projet d'amélioration des conditions de vie personnelles et/ou familiales versées à l'ATSH

by T. # 

ANNEXE 3
Budget Prévisionnel

	Budget prévisionnel	%
Plan d'embauche	80 000 euros	22 %
Communication/Sensibilisation	82 375 euros	23 %
Plan d'insertion et Formation	30 000 euros	8 %
Plan de maintien dans l'emploi	90 000 euros (*)	25 %
Pilotage et suivi	55 000 euros	15 %
Divers (soutien aux associations...)	20 000 euros	6 %
TOTAL	357 375 euros	100 %

Pour l'année 2015, l'estimation du budget de l'accord est de 357 375 euros, calculée sur la base de la DOETH 2014.

Etant entendu que pour chaque exercice, le budget de l'accord sera au minimum du montant de la contribution que l'entreprise serait susceptible de verser au titre de la DOETH.

L'entreprise complètera le budget si nécessaire, en fonction des actions à mener sur l'année.

(*) Montant aléatoire. La compensation du handicap d'un salarié handicapé est un droit que l'entreprise est tenue de mettre en œuvre pour éviter tout risque de discrimination (Cf. loi pour l'égalité des droits et des chances du 11 février 2005).

D. H. 