

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

Entre les soussignés :

La Société SOITEC, SA au capital de 60 623 020 €, dont le Siège Social est situé Parc technologique des fontaines - Chemin des franques - 38190 Bernin,
Code NAF : 2611Z - N° SIRET 384 711 909 00034
Représentée par Madame Valérie HILLAIRET-AOUBA agissant en qualité de Responsable des Relations Sociales,

D'UNE PART,

ET

Les organisations syndicales suivantes :

- **C.F.D.T.**, 32 avenue de l'Europe, 38030 Grenoble cedex 2, représentée par Monsieur Damien COLLARDEY, délégué syndical.

- **C.F.E-C.G.C**, 32 avenue l'Europe, 38030 Grenoble cedex 2, représentée par Monsieur Joël COLMAGRO, délégué syndical.

- **C.G.T.** Soitec, Parc technologique des Fontaines, Chemin des Franques, 38190 Bernin, représentée par Monsieur Fabrice LALLEMENT et Monsieur Kamel MOUHAD, délégués syndicaux.

- **F.O** - Soitec, Parc technologique des Fontaines, Chemin des Franques, 38190 Bernin, représentée par Monsieur Pierre PERNOT, délégué syndical.

D'AUTRE PART

Il est conclu le présent accord :

Préambule

Depuis 2000, la société Soitec a souhaité adopter une attitude volontariste et dynamique en matière de gestion de l'emploi des personnes handicapées en travaillant avec ses partenaires sociaux à la construction et à la mise en œuvre de plusieurs accords d'entreprises sur ce thème.

AK AP DC
wTc

La volonté partagée des signataires de ces accords successifs est de contribuer à l'accueil, l'insertion, la formation et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées tout en respectant les contraintes propres aux activités développées par Soitec.

Sur les 3 dernières années (2014, 2015 et 2016), le taux d'emploi global en tenant compte des minorations est passé de 4.86% à 5.97% en 2016, soit quasiment au niveau de l'obligation légale fixée à 6%. 45 travailleurs handicapés ont été déclarés sur la DOETH 2016.

Les efforts en matière de veille et de sourcing de candidat.e.s ont été maintenus et ont permis d'aboutir à 9 embauches de travailleurs handicapés sur les 3 ans, dont 2 pérennisées en CDI. Sur ces embauches, il est à noter une certaine diversité des profils recrutés, des services d'accueil, ainsi que du type de handicap.

Le développement d'actions visant l'accès à l'emploi s'est poursuivi, avec l'accueil de stagiaires (9 stages sur les 3 ans) et de salariés issus du milieu protégé pour des contrats de mise à disposition.

Au cours de l'accord, de nombreuses actions de maintien dans l'emploi ont été réalisées :

- 93 personnes ont bénéficié d'un suivi infirmier,
- 32 personnes ont eu un entretien de suivi avec leur manager,
- 26 personnes ont été aidées dans la réalisation de leur dossier RQTH (demande initiale ou renouvellement),
- 16 personnes ont changé de poste,
- 14 personnes ont changé d'horaire
- 21 personnes ont bénéficié d'un aménagement de poste,
- 11 études ergonomiques ont été réalisées,
- et 20 personnes ont bénéficié de jours d'absence indemnisés pour réaliser leurs démarches.

Ces résultats positifs encouragent les parties à poursuivre ces actions dans le cadre d'un nouvel accord. Face à l'augmentation du nombre de salarié.e.s handicapé.es au sein de Soitec, et dans le contexte actuel de croissance des effectifs, ce nouvel accord répond à deux enjeux majeurs :

- Assurer le maintien dans l'emploi des salarié.e.s Soitec en situation de handicap, par un suivi renforcé et un accompagnement personnalisé, qui renforce leur employabilité tout au long de leur parcours professionnel.
- Développer les actions favorisant le recrutement de personnes handicapées qualifiées sur des postes pérennes, en diversifiant nos sources de recrutement et par la mise en place d'actions de formation en vue de préparer l'embauche de nouveaux collaborateurs/trices ou leur insertion dans le milieu professionnel.

Les parties signataires du présent accord souhaitent rappeler dans ce préambule les principes ayant guidé leur réflexion dans la construction de ce texte.

L'embauche de tout collaborateur/trice handicapé.e s'inscrit dans la politique globale d'emploi conduite par Soitec :

- les personnes handicapées sont recrutées ou maintenues dans l'emploi pour leurs compétences et leurs aptitudes professionnelles et non au regard de leur handicap,
- elles sont recrutées sur tout type de poste, à tous niveaux de responsabilité compatibles avec leurs aptitudes et compétences professionnelles.

A contrario, aucun handicap n'est a priori considéré comme bloquant à l'embauche. Soitec s'engage depuis des années dans une recherche systématique de solutions permettant d'intégrer et de maintenir dans l'emploi le salarié handicapé.

PP MJ JC
2/13

Le handicap ne saurait être un facteur de discrimination, les parties signataires rappelant le principe selon lequel les décisions relatives à l'embauche, la gestion des carrières et des promotions, des rémunérations, doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

ARTICLE 1 –CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à tou/te.s les salarié.es Soitec des catégories suivantes :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et, antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005, par la CDAPH,
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente partielle au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire,
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire au titre du code des pensions militaires, d'invalidité et des victimes de la guerre,
- les titulaires de la "carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité ",
- les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés.

ARTICLE 2 – PROGRAMME GÉNÉRAL D' ACTIONS

Le programme général d'actions ci-dessous est établi à partir de l'analyse du bilan de l'accord 2014/2016 et s'appuie sur la situation de l'obligation d'emploi à Soitec, arrêtée au 31 décembre 2016. Ce programme d'actions vise à maintenir le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap de Soitec, dans un contexte d'accroissement d'effectifs, via principalement le recrutement et le maintien en emploi.

2.1 Actions en faveur du recrutement

Soitec a pour objectif d'attirer des profils qualifiés de candidat.e.s handicapé.e.s dans le but de pourvoir des opportunités pérennes. Pour ce faire, un travail de collaboration étroite sera fait avec notre partenaire Exéco. Une veille permanente sera mise en place sur les profils récurrents ou pouvant intéresser Soitec, et les offres d'emploi seront systématiquement transmises par Soitec à Exéco. Un processus de sourcing adapté et volontaire sera déployé, par la consultation régulière de candidathèques et de sites dédiés au sourcing de personnes en situation de handicap, ainsi que l'activation d'un réseau de partenaires.

PP MK DC
JC
UK

Les parties conviennent de saisir toutes les opportunités susceptibles de favoriser l'intégration de personnes handicapées : accroissement d'effectif, postes libérés, remplacements pour congé maternité, maladie ou pour tout autre motif, embauches saisonnières ou missions d'intérim, contrats en alternance... et plus généralement, toute action conduisant à la signature d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Pour atteindre l'objectif d'embauche qui permettra à Soitec de maintenir son taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap, Soitec s'engage à mettre en œuvre les moyens suivants :

- Développement des relations avec les organismes publics et privés, spécialisés dans le reclassement et le placement des travailleurs handicapés.
- Proposition d'entretien pour tous les candidat.e.s dont les profils correspondent aux métiers présents chez Soitec, même en dehors de tout poste ouvert. Ces entretiens permettront aux recruteurs de valider ou d'invalidier la candidature et de donner, en retour, des conseils sur la façon de se présenter en entretien.
- Participation à des forums dédiés à l'emploi des travailleurs handicapés.
- Participation aux frais de déplacement des candidat.e.s, dans le cadre de leur participation à des forums de recrutement ou des entretiens d'embauche.
- Développement des partenariats avec nos écoles cibles et avec les CRP/ERP (Centres ou Etablissement de réadaptation professionnelle) qui peuvent proposer des formations correspondants à nos métiers : signature de chartes de partenariat, communication des offres d'emploi et de stage, accueil de stagiaires, parrainage...
- Communication sur les postes à pourvoir et recherche de candidatures sur des supports spécialisés (CV-thèques, sites internet dédiés...).

Afin d'accroître les possibilités de sourcing, Soitec pourra également communiquer sur sa politique volontariste en matière de recrutement de travailleurs en situation de handicap sur son site internet, et afficher clairement sur ses offres d'emploi et sa page LinkedIn sa volonté d'accueillir des personnes en situation de handicap.

2.2 Actions en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi

L'adéquation handicap / poste conditionnant la réussite de l'intégration et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap, Soitec s'engage à mettre en œuvre toutes les mesures permettant de prendre en compte et de compenser le handicap des personnes au sein de l'entreprise.

De même, face à l'évolution de la population des salarié.e.s en situation de handicap, les parties conviennent de formaliser les pratiques, dans l'objectif d'améliorer et d'homogénéiser la prise en compte du handicap tout au long du parcours professionnel.

2.2.1 Aménagement et amélioration des conditions d'emploi

Soitec s'engage à mobiliser des moyens humains et financiers pour faciliter les conditions d'emploi des salariés handicapés. L'objectif est de compenser au mieux le handicap des personnes concernées et la fatigabilité induite, et d'intervenir de manière préventive afin de veiller à la bonne intégration des personnes et d'éviter toute inaptitude médicale. A cette fin, différentes actions pourront être engagées en fonction des situations, et notamment :

- Aménagement technique et matériel du poste de travail ou de l'accessibilité au poste de travail : achat de matériel adapté, travaux d'aménagement, intervention d'un ergonomiste ou autre expert du handicap pour une étude de poste...
- Aménagement des horaires ou du temps de travail sur demande du médecin du travail, en tenant compte des restrictions d'aptitudes et des contraintes du service et de l'organisation, et mise en place de moyens de compensation pour pallier la diminution d'activité au sein du service. Les temps de pause pourront être adaptés entre le/la salarié.e et le/la manager pour permettre une meilleure gestion de la fatigue liée au handicap en fonction de la charge de travail quotidienne.
- En outre, le médecin du travail pourrait être amené à préconiser le télétravail dès lors que celui-ci est rendu possible par le métier et l'organisation du service.
- Mise en place de mesures facilitant les déplacements professionnels et le trajet entre le domicile et le lieu de travail.
- Accompagnement du/de la salarié.e par la formation, le tutorat et/ou le coaching.
- Sensibilisation du service (manager, tuteur, collègues, interfaces...) par un organisme spécialisé, lorsque la situation le nécessite. Dans la mesure du possible, et sous réserve de son accord, le/la salarié.e TH sera associé.e à cette démarche.
- Intervention de spécialiste en vue d'une aide humaine (interprète LSF, auxiliaire de vie, etc.)

Ces différentes mesures pourront être préconisées par le médecin du travail lors des visites médicales obligatoires, et notamment les visites de pré-embauche dans le cadre des recrutements de TH ou les visites de pré-reprise ou de reprise, ou évoquées lors des entretiens de suivi annuels (médical et/ou professionnel) pour améliorer les conditions de travail ou anticiper les changements professionnels à venir. Elles pourront également faire suite à l'intervention d'un expert du handicap qui aura établi un diagnostic de la situation et des préconisations.

Dans tous les cas, Soitec s'attachera à anticiper au maximum la prise en compte des besoins d'aménagement de postes.

Le CHSCT sera impliqué dans ces projets d'aménagement (accessibilité, aménagement substantiel d'un poste de travail,...).

2.2.2 Suivi des salariés en situation de handicap

Lors du recrutement ou de la reconnaissance de la qualité de TH par un.e salarié.e, un entretien sera proposé par le service RH, afin de présenter au/à la salarié.e les mesures du présent accord et les interlocuteurs qu'il/elle peut solliciter.

Par ailleurs, dans le cadre de l'intégration d'une personne en situation de handicap ou de son retour après un long arrêt maladie, un entretien spécifique de suivi sera proposé au/à la salarié.e dans les 6 mois maximum, afin de veiller à sa bonne intégration ou reprise.

De même, le processus de suivi spécifique mis en place au cours de l'accord 2011-2013, et poursuivi entre 2014 et 2016, pour les salariés bénéficiant d'un statut TH, tant sur l'aspect médical que sur l'aspect professionnel sera maintenu :

- ces salariés bénéficieront d'un suivi médical renforcé, par le biais d'un entretien annuel individuel avec le service de santé au travail (hors visite médicale et sous réserve de l'acceptation du médecin du travail), alternativement par le médecin du travail et les infirmiers. Cet entretien aura pour objet d'échanger sur l'évolution de leur situation de santé au travail. L'assistante sociale pourra être sollicitée par le/la salarié.e ou le service médical si besoin.

- à l'occasion de l'entretien professionnel qui a lieu tous les 2 ans, et plus fréquemment s'il/elle le souhaite, chaque salarié.e aura l'occasion d'échanger plus spécifiquement avec son/sa manager sur le parcours et les perspectives professionnelles au regard du handicap. L'entretien professionnel vise notamment à accompagner la personne dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion, etc.) et à identifier ses besoins de formation.

Un suivi de l'évolution de carrière (rémunération, accès à la formation professionnelle continue, mobilité,...) des travailleurs handicapés salariés de Soitec sera réalisé une fois par an et présenté à la commission de suivi définie à l'article 3.2 du présent accord.

Enfin, dans le cadre du présent accord, une enquête auprès des salarié.e.s de Soitec bénéficiaires de la loi pourra être réalisée, en associant le CHSCT et un.e expert des politiques handicap, dans l'objectif de recueillir leur regard et éventuels besoins.

2.2.3 Gestion des restrictions d'aptitudes

Face à une situation de restriction d'aptitudes, liée ou non à un statut TH, Soitec s'engage à rechercher la meilleure adéquation possible entre les restrictions d'aptitudes définies par le service médical et un poste de travail adapté, et à définir les moyens nécessaires permettant cette adéquation.

Le service médical définit les restrictions et les aptitudes médicales des salarié.e.s sur leur poste de travail. Le service RH et le manager proposent des solutions possibles pour maintenir ces salarié.e.s dans l'emploi, selon l'ordre de priorité suivant :

- 1) Aménagement des conditions de travail pour maintenir le/la salarié.e sur son poste actuel.
- 2) Reclassement de la personne sur un poste disponible correspondant à ses compétences, et définition et des moyens d'accompagnement si nécessaire.
- 3) Adaptation de l'organisation pour rendre possible l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et les compétences de la personne, et définition des moyens d'accompagnement si nécessaire.

Lorsque toutes les solutions ont été étudiées et qu'il s'avère qu'aucune adéquation n'est possible pour maintenir le/la salarié.e dans l'entreprise, Soitec s'attachera à accompagner le plus possible cette personne vers un reclassement à l'extérieur de l'entreprise.

Les situations de restriction d'aptitude seront étudiées mensuellement avec les membres du service médical à l'origine de la restriction, le/la partenaire RH et le manager concerné. Lorsque l'étude aboutira à une décision impactant les conditions de travail du/de la salarié.e, (changement de poste de travail ou d'horaire, nécessité d'adaptation matérielle du poste de travail), le CHSCT sera systématiquement informé et consulté après accord du/de la salarié.e concerné.e.

L'aspect social doit être distingué systématiquement de l'aspect médical, et les situations qui relèvent de son domaine de compétences seront traitées par l'assistante sociale.

2.2.4 Protection de l'emploi et de l'employabilité

Soitec attachera une attention particulière dans le cas où la situation de l'emploi d'un.e salarié.e handicapé.e serait remise en cause, en lien avec son handicap (inaptitude) ou dans le cadre d'un PSE prévu dans l'entreprise. Le cas échéant, diverses mesures pourront être mises en place, et notamment :

- Les salarié.e.s handicapé.e.s bénéficieront d'une recherche prioritaire de reclassement interne afin que leur soit proposé un poste en adéquation avec leurs qualifications et aptitudes professionnelles. La mobilisation d'outils de formation concourra à la réussite des actions de reclassement.
- Un accompagnement spécifique pourra être proposé aux salarié.e.s bénéficiaires de la loi concernée : réalisation d'un bilan de compétences effectué par un organisme spécialisé, accompagnement à la recherche d'emploi,...

2.2.5 Accompagnement à la démarche RQTH

Les salarié.e.s rencontrant des difficultés de santé pouvant impacter la tenue de leur poste de travail, identifié.e.s par le service de santé au travail, pourront être informé.e.s et accompagné.e.s dans une démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Cette information pourra être réalisée par le service de santé au travail, et/ou par un prestataire externe spécialiste du handicap, dans les coordonnées seront communiquées aux salarié.e.s concerné.e.s et affichées au sein du service de santé au travail. L'objectif est de proposer aux personnes un espace d'échange en dehors de l'entreprise, avec des spécialistes du handicap pouvant orienter et conseiller les salarié.e.s en respectant les principes de neutralité et de confidentialité des échanges.

Leur rôle sera notamment d'évaluer la pertinence d'une demande de RQTH, d'informer sur les intérêts, contraintes et modalités d'une démarche de RQTH, et, le cas échéant, d'apporter leur aide et expertise dans le remplissage du dossier auprès de la MDPH. Les salarié.e.s effectuant une démarche de renouvellement pourront également bénéficier de cette aide au remplissage du dossier.

Par ailleurs, chaque travailleur handicapé qui le souhaite et dont la démarche est accompagnée par le service de santé au travail, pourra obtenir sur justificatif, cinq (5) demi-journées d'absence autorisée payées, à chaque demande initiale ou de renouvellement, pour accomplir les formalités liées à la reconnaissance de son handicap, notamment auprès de la CDAPH. Ces demi-journées pourront être prises de manière consécutive ou non, et feront l'objet d'absences autorisées payées enregistrées par le service paie. En contrepartie, les salarié.e.s devront transmettre la réponse de la CDAPH à l'entreprise.

2.2.6 Amélioration des conditions de vie

Soitec a conscience que le bien-être de ses collaborateurs/trices handicapé.e.s passe également par l'amélioration de leurs conditions de vie quotidienne. C'est la raison pour laquelle, Soitec pourra participer à la prise en charge des frais suivants, en complément des participations financières d'autres organismes (Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance, Agefiph...) et sous condition d'obtenir des justificatifs / attestations permettant d'identifier le restant à charge :

- Surcoût d'acquisition ou d'aménagement d'un véhicule personnel adapté au handicap du/de la salarié.e ;

- Frais d'équipements individuels spécifiques (prothèses, appareillages...);
- Aide à la recherche d'un logement adapté au handicap, aux frais d'aménagement d'un logement en lien avec le handicap, ou aux frais de déménagement induits par le handicap;
- Aide à la recherche d'un logement permettant un rapprochement du lieu de travail, en lien avec la problématique du handicap.

Soitec se réserve la possibilité d'étudier toute demande exceptionnelle de ses salarié.e.s en situation de handicap permettant l'amélioration de leurs conditions de vie.

2.2.7 Accessibilité des locaux professionnels

Pour chaque situation le nécessitant, que ce soit pour l'intégration de stagiaires ou de nouveaux/elles salarié.e.s en situation de handicap, ou dans le cadre du maintien dans l'emploi, des travaux d'accessibilité pourront être engagés.

2.3 Actions en faveur de la formation

Conscient qu'un niveau de formation insuffisant est l'une des raisons des difficultés d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, et du décalage entre les profils recherchés par Soitec et les profils des demandeurs d'emploi en situation de handicap, Soitec s'engage à favoriser la formation des personnes handicapées afin de faciliter leur accès ou leur maintien en emploi.

2.3.1 Préparation au recrutement par la formation

Des actions spécifiques seront développées afin de proposer à des étudiants ou demandeurs d'emploi handicapés des parcours de formation vers nos métiers, et d'intégrer ainsi dans l'entreprise des profils actuellement éloignés des profils recherchés.

Par ailleurs, des actions de formation pourront être mises en place à l'embauche ou avant l'embauche de travailleurs handicapés, afin d'ajuster leur niveau de compétence et faciliter leur prise de poste (perfectionnement en anglais ou informatique par exemple).

2.3.2 Accueil de personnes en situation de handicap dans le cadre de leur parcours d'orientation ou de formation

Dans l'objectif de favoriser la formation et l'employabilité des personnes en situation de handicap, et de former de futur.e.s candidat.e.s potentiel.le.s au recrutement, Soitec portera une attention particulière à l'accueil de personnes handicapées dans le cadre de leur parcours d'orientation et/ou de formation. Soitec s'engage notamment à accueillir au moins 1 stagiaire ou alternant par an.

L'accueil de stagiaires pourra notamment se faire dans le cadre de :

- La formation initiale
- L'application en entreprise de la formation professionnelle continue
La validation et l'élaboration d'un projet professionnel (dispositifs de Pôle Emploi tels que la PMSMP (période de mise en situation en milieu de travail), la POE (préparation opérationnelle à l'emploi), l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)).

Afin de favoriser l'intégration des stagiaires, des mesures identiques à celles facilitant l'intégration des salarié.e.s handicapé.e.s au sein de Soitec pourront être mises en œuvre

PP MR DC
8/13 JC W

(article 2-2). Dans le cadre des stages et contrats en alternance, des aides au logement pourront être octroyées en fonction de l'éloignement du centre de formation et du domicile de l'entreprise d'accueil.

En plus du tuteur « classique » nommé conformément aux dispositions liées à l'alternance, un parrain sera systématiquement proposé aux alternants. La mission du parrain sera notamment d'apporter un soutien à l'alternant.e en situation de handicap dans son parcours, avec un appui particulier en lien avec les enseignements suivis en centre de formation.

Par ailleurs, Soitec sera susceptible de mettre à disposition le savoir-faire de ses collaborateurs/trices et ses infrastructures pour l'organisation de cycles de formation ou de journées découverte à destination d'étudiant.e.s et de jeunes diplômé.e.s handicapé.e.s.

Enfin, des actions d'entretien-conseil et/ou de parrainages des personnes en situation de handicap (étudiants, demandeurs d'emploi, personnes en reconversion professionnelle,...) pourront être organisées avec des salarié.e.s de Soitec. L'objet de cette action est de pouvoir répondre aux questionnements de ces personnes sur leur orientation professionnelle et leur recherche d'emploi, de faire partager l'expérience des salarié.e.s et leurs connaissances sur un métier, d'aider à l'élaboration ou à la validation d'un projet professionnel, ou encore d'être conseil sur les démarches et techniques de recherche d'emploi.

2.3.3 Financement d'actions de formation externe

Soitec pourra contribuer au financement de formations qualifiantes offertes à des personnes handicapées, réalisées par des organismes publics ou privés. Le financement de ces actions aura comme objectif l'acquisition ou le perfectionnement des compétences des candidats dans les domaines d'activité de Soitec, en préalable à leur embauche en milieu ordinaire de travail, au sein de Soitec ou d'une autre entreprise.

2.3.4 Formation individuelle des salarié.e.s bénéficiaires de l'accord

Soitec veillera à favoriser l'accès à la formation des travailleurs TH, et s'assurera notamment que chaque formation proposée à tout travailleur handicapé lui soit accessible en mettant en place des moyens appropriés (déplacements, interprète, locaux équipés,...) et en apportant un soutien financier dans le cadre de l'accord. Des bilans de compétences ou d'orientation pourront être mis en place et financés dans le cadre de l'accord, sans forcément passer par le dispositif FONGECIF, afin de permettre aux salarié.e.s de bénéficier de l'accompagnement de la structure de leur choix, au-delà des organismes agréés par le FONGECIF, et notamment de pouvoir bénéficier d'une prestation avec une réelle prise en compte de leur handicap.

Enfin, des actions visant à développer le niveau de qualification des salarié.e.s handicapé.e.s pourront aussi concerner des projets de validation de diplôme via les dispositifs de VAE.

2.3.5 Taxe d'apprentissage

Soitec s'engage à verser une quote-part de la taxe d'apprentissage à des instituts, associations ou organismes de formation agréés, chargés de la formation initiale ou professionnelle des personnes handicapées.

pp MR DC
9/13 JC hr

2.4 Actions de partenariat avec le milieu protégé/adapté

Les structures composant le secteur du milieu protégé recouvrent deux types d'établissements : les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA).

2.4.1 Développement du recours au milieu protégé et adapté

Au-delà de l'entretien des espaces verts et de l'achat de fournitures administratives, prestations confiées historiquement à des ESAT, Soitec fait également appel au milieu protégé et adapté pour des prestations ponctuelles de traiteur, d'imprimerie ou de pièces manufacturées.

Soitec continuera d'étudier toutes les possibilités de développer davantage le recours au milieu protégé, pour des prestations régulières ou ponctuelles. Un travail conjoint avec le service Achat sera mené afin de recenser l'offre du secteur protégé et adapté, dans l'objectif d'identifier des activités complémentaires qui pourraient être confiées à des EA ou ESAT.

Des visites de ces établissements pourront être organisées pour améliorer la connaissance du milieu protégé et adapté, favoriser les échanges entre les établissements et les différents acteurs de l'entreprise (service RH, achats, commission de suivi handicap), et susciter des projets de collaborations.

De même, des actions de sensibilisation ou de formation des personnes en charge des achats pourront être organisées.

2.4.2 Soutien aux structures du milieu protégé et adapté

Soitec pourra développer des partenariats étroits avec des structures du milieu protégé et adapté, dans l'objectif de favoriser le développement d'activités répondant à un besoin, de développer leur professionnalisation et leur compétitivité, d'améliorer leurs conditions de travail ou de permettre le maintien de leur activité.

A ce titre, Soitec pourra aider à la formation des travailleurs handicapés et du personnel d'encadrement de ces établissements, effectuer une mise à disposition de compétences en vue de professionnaliser ces structures, aider au financement de matériel ou logiciels, ou encore soutenir des projets spécifiques dès lors que le besoin aura été exprimé en rapport avec les prestations sous-traitées ou les projets de collaboration.

2.4.3 Passerelles vers le milieu ordinaire

Au-delà des activités de sous-traitance, Soitec a développé au cours de ces dernières années des actions favorisant le passage des TH des ESAT / EA vers le milieu ordinaire. Ainsi, des parcours d'insertion ont été soutenus, des stagiaires d'ESAT ou EA ont été accueillis, et des contrats de mise à disposition de salarié.e.s. issu.e.s du milieu protégé ou adapté ont été signés. Ces actions ont notamment permis de pérenniser au sein de Soitec des personnes initialement issues du milieu protégé et adapté, avec succès.

Soitec souhaite poursuivre ce type d'actions qui permet de favoriser les liens entre le milieu protégé et adapté et le milieu ordinaire de travail, et s'engage à accueillir chaque fois que possible des personnes relevant d'une structure du secteur protégé ou adapté dans le cadre d'un stage ou d'un contrat de détachement, en partenariat avec des structures spécialisées.

2.5 - Actions d'information et de sensibilisation

2.5.1 Information sensibilisation interne

Soitec s'engage à mener chaque année des actions en vue de sensibiliser et professionnaliser l'ensemble des acteurs (managers, RH, salariés...), et notamment :

- Les managers encadrant dans leur équipe un.e salarié.e handicapé.e seront systématiquement formés ou sensibilisés au management de collaborateurs/trices en situation de handicap.
- Une communication régulière sera effectuée auprès des managers et des salarié.e.s, par le biais de réunions d'information, du portail intranet, ou de tout autre support.
- Des manifestations à caractère exceptionnel et ludique pourront être organisées afin de favoriser la connaissance et la démystification du handicap (pièces de théâtre, mise en situation pratique, découverte de la différence, groupe participatifs...).

Les coordonnées des membres de la commission de suivi et d'orientation (article 3.2), représentants d'organisations syndicales et du CHSCT compris, seront communiquées à l'ensemble du personnel dans l'objectif que ces personnes soient identifiées comme partenaires dans le cadre de la politique handicap de Soitec.

2.5.2 Information sensibilisation externe

Soitec a pour volonté de faire connaître son engagement à travers des actions de communication externes, notamment auprès des écoles et des universités :

- Mise en œuvre de projets destinés à favoriser la mise en relation avec le public des jeunes diplômés,
- Réalisation de supports d'information, parutions au niveau national ou local portant sur la politique d'emploi en faveur des travailleurs handicapés de Soitec,
- Participation aux rencontres Entreprises sur le thème de l'emploi des personnes handicapées (Club Entreprise et Handicap, tables rondes...)

2.5.3 - Soutien à des actions de promotion

Soitec pourra apporter son soutien à des actions de promotion liées au thème du handicap et de l'insertion des personnes en situation de handicap, qu'elles soient conduites par des organismes ou par des individus (par exemple : sponsoring d'association, conférences, forums, ...). Ces actions seront également des vecteurs de sensibilisation.

2.6 – Aide aux salarié.e.s aidant.e.s

Soitec s'engage à étudier favorablement les demandes d'aménagements horaires (temps partiel, horaires adaptés,...) des salarié.e.s ayant un enfant, conjoint ou ascendant dont l'état de santé nécessite l'assistance d'une tierce personne, au regard de leur situation et en fonction de l'organisation du service. Les salarié.e.s concerné.e.s devront prendre contact avec le service de santé au travail pour validation de la demande.

Par ailleurs, ces salarié.e.s pourront bénéficier d'autorisations d'absences indemnisées, pouvant aller jusqu'à 5 jours par année civile et par famille dès lors que la situation le nécessite. Ex : soins, recherche d'un organisme spécialisé, d'une structure d'accueil, démarches administratives,...

ARTICLE 3 – COORDINATION, ANIMATION ET SUIVI DE L'ACCORD

La mise en œuvre effective des mesures permettant l'intégration des personnes en situation de handicap repose sur l'action des différents services composant la société Soitec. Néanmoins, ces services peuvent s'appuyer sur plusieurs ressources :

3.1 Les interlocuteurs/trices RH

Plusieurs personnes du service RH prendront en charge la coordination et l'animation du présent accord. Elles auront pour mission de :

- impulser la réalisation des actions prévues dans l'accord et en assurer le suivi,
- collecter les données internes et externes relatives à l'emploi des travailleurs handicapés de Soitec afin de préparer le bilan et réaliser la DOETH,
- assurer un soutien technique à la demande des managers et responsables de sites et proposer des actions susceptibles de faciliter la mise en œuvre des engagements pris,
- représenter Soitec auprès des acteurs extérieurs et communiquer sur l'engagement et la politique de l'entreprise,
- communiquer auprès de l'ensemble du personnel de Soitec et assurer la promotion du présent accord,
- établir les bilans à destination des partenaires sociaux
- préparer et animer les Commissions de Suivi.

3.2 La Commission de Suivi de l'accord

Celle-ci est composée :

- du Directeur des Ressources Humaines ou son/sa représentant.e,
- d'un.e représentant.e du service de santé au travail de l'entreprise,
- des délégué.es syndicaux de chaque OS
- de membres du CHSCT
- de l'assistante sociale.

Les membres de la Commission seront tenus au respect des règles de confidentialité. L'interlocuteur/trice du cabinet conseil accompagnant Soitec dans le déploiement de sa politique handicap sera également invité.e à participer aux commissions de suivi. Selon les sujets traités et après accord des participant.e.s, d'autres intervenant.e.s extérieur.e.s pourront être associé.e.s aux réunions de la Commission.

La Commission est compétente pour évaluer et promouvoir la politique d'emploi des personnes handicapées au sein de Soitec. Elle est informée de l'état d'avancement des actions, et des éventuelles difficultés rencontrées. Elle contribue par sa réflexion à explorer de nouvelles pistes et à formuler des propositions d'ajustement. Les membres de la commission seront consultés sur les projets de co-financement de parcours de formation externe (article 2.3.3) et sur les actions d'amélioration des conditions de vie des salarié.e.s (article 2.2.6). Dans un souci d'efficacité, cette consultation se fera par mail envoyé à un.e représentant.e du CHSCT et à un.e représentant.e de chaque OS représentative, qui auront été préalablement identifié.e.s auprès de la Direction en tant qu'interlocuteurs/trices sur la thématique du handicap. Les décisions seront prises à la majorité, la Direction disposant d'autant de voix que l'ensemble des représentant.e.s d'OS et CHSCT.

La Commission de Suivi se réunit une fois par an pour étudier le bilan annuel des actions réalisées et des dépenses engagées en fonction des grands axes du programme d'actions décrits dans le présent accord.

Des réunions spécifiques pourront être organisées, le cas échéant.

Le bilan annuel sera également présenté chaque année au CHSCT.

ARTICLE 5 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION DE L'ACCORD ET ADHESION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017.

En cas d'évolution de la loi et de disposition conventionnelle concernant les thèmes traités dans cet accord entraînant la nécessité d'adapter les textes, les organisations syndicales seront invitées à négocier un avenant au présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article L 132-10 du code du travail, le présent accord, ainsi que ses annexes et avenant éventuels, seront déposés auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de l'Isère et remis au greffe du Conseil des Prud'hommes de Grenoble.

Fait à Bernin, 28 juin 2017

Pour la direction :



Valérie HILLAIRET-AOUBA
Responsable des Relations Sociales

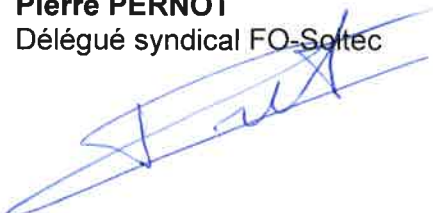
Pour les organisations syndicales :

Damien COLLARDEY
Délégué syndical CFDT



Fabrice LALLEMENT
Délégué syndical CGT

Pierre PERNOT
Délégué syndical FO-Soltec



Joël COLMAGRO
Délégué syndical CFE-CGC



Kamel MOUHAD
Délégué syndical CGT

